

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *LOCUS OF CONTROL* DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP *BUDGETARY
SLACK* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)**



Skripsi

Diajukan untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Akuntansi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh:
WILDA RAMADHANI
NIM. 10800113110

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wilda Ramadhani
Nim : 10800113110
Tempat tgl. Lahir : Bulukumba, 25 Februari 1995
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Kompleks Graha Surandar
Judul : Pengaruh *Self Esteem*, *Locus of Control* dan *Organizational Commitment* terhadap *Budgetary Slack* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Makassar, Maret 2018

Penyusun

Wilda Ramadhani
NIM: 10800113110



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "*Pengaruh Self Esteem, Locus Of Control Dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)*", yang disusun oleh Wilda Ramadhani NIM: 10800113110, mahasiswi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 06 Maret 2018, bertepatan dengan 18 Jumadil Akhir 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Akuntansi (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 06 Maret 2018 M

18 Jumadil Akhir 1439 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Munaqisy I	: Mustakim Muchlis, SE., M.Si	(.....)
Munaqisy II	: Ismawati, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Puspita Hardianti Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI	(.....)

Diketahui Oleh:

Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada Rasulullah Muhammad Sallallahu 'Alaihi Wasallam yang merupakan Rahmatan Lil Alamin yang membawa manusia dari zaman jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Budgetary Slack* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, namun dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Darwis dan ibunda Misbah yang telah melahirkan, mengasuh,

membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. H.Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak Jamaluddin M, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan dan Bapak Memen Suwendi SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Saiful Muchlis, SE., M.SA., Ak selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan nasihat.
5. Bapak Jamaluddin M, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Puspita Hardianti Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, tata usaha, dan staf jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
8. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian

9. Rekan-rekan seperjuanganku angkatan 2013 terkhusus untuk Akuntansi C, terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini serta telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
10. Keluarga besar UKM Taekwondo UIN Alauddin terkhususnya Angkatan XVI yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Organisasi tempat dimana penulis belajar banyak hal baik dalam ilmu beladiri maupun keorganisasian.
11. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan 54 Kelurahan Bonto Rita, Kecamatan Bissappu, Kabupaten Bantaeng yang selalu menyemangati dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarja Akuntansi pada UIN Alauddin Makassar dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat adanya. Aamiin. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Penulis,

WILDA RAMADHANI
10800113110

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Hipotesis	9
D. Definisi Operasional Variabel	12
E. Penelitian Terdahulu	16
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	18
 BAB II : TINJAUAN TEORETIS	
A. Teori Atribusi.....	20
B. Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>).....	21
C. <i>Self Esteem</i> (Kepercayaan Diri)	22
D. <i>Locus of Control</i> (Kontrol Perilaku)	24
E. <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	25
F. <i>Budgetary Slack</i> (Senjangan Anggaran)	27
G. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
H. Anggaran Sektor Publik	34
I. Aspek Perilaku dalam Penganggaran.....	37
J. Kerangka Teori.....	38
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	39
B. Pendekatan Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Jenis dan Sumber data.....	40

E. Metode Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Gambaran Responden	60
C. Hasil Uji Kualitas Data	73
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
E. Hasil Uji Hipotesis	82
F. Pembahasan.....	94
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Keterbatasan Penelitian.....	101
C. Implikasi Penelitian.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103-107
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : GAP Penelitian.....	5
Tabel 1.2 : Indikator Pengukur <i>Self Esteem</i>	12
Tabel 1.3 : Indikator Pengukur <i>Locus of Control</i>	13
Tabel 1.4 : Indikator Pengukur <i>Organizational Commitment</i>	14
Tabel 1.5 : Indikator Pengukur <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
Tabel 1.6 : Indikator Pengukur <i>Budgetary Slack</i>	15
Tabel 3.1 : Skala Likert.....	42
Tabel 3.2 : Kriteria Penentuan Variabel Moderating	48
Tabel 4.1 : Data Distribusi Kuesioner.....	61
Tabel 4.2 : Data Penyebaran Kuesioner.....	61
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	64
Tabel 4.7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	65
Tabel 4.8 : Statistik Deskriptif Variabel	65
Tabel 4.9 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Self Esteem</i>	67
Tabel 4.10 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Locus of Control</i>	68
Tabel 4.11 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Organizational Commitment</i>	69
Tabel 4.12 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>OCB</i>	71
Tabel 4.13 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Budgetary Slack</i>	73
Tabel 4.14 : Hasil Uji Validitas.....	74
Tabel 4.15 : Hasil Uji Realibilitas.....	76
Tabel 4.16 : Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	78
Tabel 4.17 : Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.18 : Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser	82
Tabel 4.19 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.20 : Hasil Uji F – Uji Simultan	84
Tabel 4.21 : Hasil Uji T – Uji Parsial.....	84
Tabel 4.22 : Kriteria Penentuan Variabel Moderating	87
Tabel 4.23 : Hasil Uji Regresi 1	88
Tabel 4.24 : Hasil Uji Regresi 2.....	88
Tabel 4.25 : Hasil Uji Regresi 3.....	89
Tabel 4.26 : Hasil Uji Interaksi	89
Tabel 4.27 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
Tabel 4.28 : Hasil Uji F – Uji Simultan	92

Tabel 4.29 : Hasil Uji T – Uji Parsial.....	92
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Teori	38
Gambar 4.1 : Bagan Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Bulukumba ...	59
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot	79
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Kuesioner
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 4 : Uji Kualitas Data
- Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Uji Hipotesis
- Lampiran 7 : Nilai R Tabel
- Lampiran 8 : Nilai T Tabel
- Lampiran 9 : SK Pembimbing
- Lampiran 10 : SK Penguji Komprehensif
- Lampiran 11 : SK Ujian Hasil
- Lampiran 12 : SK Ujian Munaqasyah
- Lampiran 13 : Persetujuan Pembimbing Seminar Proposal
- Lampiran 14 : Persetujuan Pembimbing Ujian Hasil
- Lampiran 15 : Persetujuan Pembimbing dan Penguji Ujian Munaqasyah
- Lampiran 16 : Undangan Seminar Proposal
- Lampiran 17 : Undangan Ujian Hasil
- Lampiran 18 : Undangan Ujian Munaqasyah
- Lampiran 20 : Surat Permohonan Izin Meneliti
- Lampiran 21 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 22 : Berita Acara Ujian Hasil
- Lampiran 23 : Berita Acara Ujian Munaqasyah

ABSTRAK

Nama : Wilda Ramadhani
Nim : 10800113110
Judul : Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Budgetary Slack* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* terhadap *budgetary slack* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderating.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai SKPD Kabupaten Bulukumba yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran sebanyak 75 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk hipotesis *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*. Analisis regresi linear berganda dengan uji nilai selisih mutlak untuk hipotesis *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* yang dimoderasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack*. Analisis variabel moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* menguatkan pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack*, namun tidak mampu memoderasi pengaruh *locus of control* dan *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*.

Kata kunci: *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Organizational Commitment*, *Budgetary Slack*, *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi terbagi dalam dua macam yaitu organisasi sektor swasta dan organisasi sektor publik (Kridawan dan Mahmud, 2014). Salah satu perbedaan sektor publik dan sektor swasta dapat dilihat dari tujuannya. Pada sektor swasta terdapat motif memaksimalkan laba, sedangkan sektor publik bukan untuk memaksimalkan laba tetapi lebih pada pemberian pelayanan publik (*public service*). Dalam pelaksanaannya, kedua organisasi ini tentunya tidak terlepas dari anggaran. Anggaran merupakan bagian yang penting dalam organisasi publik maupun swasta (Mukaromah dan Suryandari, 2015). Organisasi publik maupun swasta, memerlukan anggaran yang akan mendanai segala aktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Anggaran dalam pemerintah daerah begitu penting bagi tiap-tiap instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitas pemerintahan (Biantara dan Putri, 2014) dan merupakan salah satu wujud pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang akuntabel (Ariawan dkk, 2015).

Perencanaan dan penganggaran merupakan hal yang penting dari proses penentuan kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sehingga *output* dari perencanaan adalah penganggaran. Anggaran melibatkan hubungan antar manusia, maka terdapat perilaku-perilaku manusia yang mungkin timbul sebagai akibat dari anggaran, baik yang bersifat perilaku positif maupun perilaku yang negatif. Perilaku yang positif dapat berupa

peningkatan kinerja manajer karena termotivasi oleh anggaran yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja mereka. Perilaku negatif yang mungkin timbul adalah munculnya anggapan bahwa anggaran sering kali dipandang sebagai alat tekanan manajerial. Manajer tingkat menengah dan bawah merasakan tekanan ketika manajemen puncak berusaha untuk memperbaiki efisiensi dengan memperoleh lebih banyak output dari tingkat input yang ada (atau lebih rendah) sehingga manajer cenderung menciptakan *slack* dalam anggaran guna meningkatkan kemungkinan untuk memenuhi atau melampaui standar kinerja (Jaya dan Rahardjo, 2013).

Anggaran yang baik adalah anggaran yang dibuat serealitas mungkin dan secermat mungkin sehingga tidak terlalu rendah atau terlalu tinggi (Rejeki, 2012). Oleh karena itu, pengelolaan anggaran harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan terhindar dari segala bentuk kecurangan. Anggaran sangat rentan dengan tindakan yang keluar dari prosedur penetapan anggaran dengan semestinya (Apriwandi, 2010). Sebagaimana diketahui proses penganggaran tidak hanya melibatkan kepentingan organisasi, melainkan kepentingan dari pihak yang terlibat dalam partisipasi anggaran. Anggaran apabila dalam pelaksanaannya melibatkan pihak-pihak yang turut serta dalam penyusunannya dapat berfungsi sebagai alat pengendalian. Atasan dan bawahan merupakan pihak-pihak yang dimaksud tersebut. Anggaran merupakan alat manajemen yang penting untuk mengkomunikasikan rencana-rencana manajemen dalam suatu organisasi, mengalokasikan sumber daya dan

mengkoordinasikan aktivitas serta tidak menutup kemungkinan bahwa partisipasi anggaran tersebut dapat menimbulkan kesenjangan anggaran.

Senjangan anggaran merupakan problem yang paling sering kita temui dalam organisasi, terutama pada organisasi sektor publik. Terjadinya kesenjangan anggaran dapat diketahui setelah anggaran tersebut direalisasikan (Kridawan dan Mahmud, 2014). Sehingga dalam hal ini, senjangan anggaran tidak dapat dihindari namun dapat diminimalisir tingkat kesenjangan anggarannya. Menurut Pradnyandari dan Krisnadewi (2014), Triadhi (2014) serta Ariawan dkk (2015), bahwa senjangan anggaran dilakukan dengan memperkirakan anggaran pendapatan lebih rendah dan anggaran biaya lebih tinggi. Menurut Anthony dan Govindarajan, kesenjangan anggaran tersebut dilakukan agar anggaran mudah dicapai (Triana dkk, 2012) serta agar kinerjanya terlihat baik dan bahkan berpotensi untuk memperoleh bonus (Biantara dan Putri, 2014). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kesenjangan anggaran, diantaranya adalah etika manajemen yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Adanya kesempatan untuk mementingkan diri dalam penyusunan anggaran akan menyebabkan terjadinya kesenjangan, dimana individu cenderung berpikiran secara ekonomi dan dimotivasi semata-mata untuk kepentingan sendiri (Biantara dan Putri, 2014).

Steven dalam Nugraheni dan Sugiri (2004) mengemukakan bahwa *budgetary slack* juga akan terjadi karena faktor personal karena adanya kesempatan untuk mementingkan kepentingan diri sendiri dalam penyusunan anggaran akan menyebabkan terjadinya *slack*, karena suatu individu condong akan berfikir

mengenai kepentingan dirinya saja tanpa peduli akan dampak yang terjadi akibat perilaku tersebut. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menganalisa faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *budgetary slack*, namun dalam penelitian ini peneliti ingin menguji perilaku individu yang dapat menciptakan *budgetary slack* dengan memasukkan variabel personal seperti *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*.

Kepercayaan diri (*self esteem*) merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003) dalam Engko (2008).

Locus of control merupakan suatu kendali yang terdapat pada diri seseorang terhadap suatu peristiwa. *Locus of control* merupakan etika individu, dimana setiap individu dengan etika yang baik maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya (Pello, 2014). Menurut Robbins & Judge (2008), *locus of control* merupakan tingkatan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam proses penyusunan anggaran serta dalam mencapai sasaran anggaran.

Organizational commitment (komitmen organisasi) menunjukkan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasi sehingga senjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, jika individu memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka akan memungkinkan terjadinya *budgetary slack*.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang tidak konsisten.

Tabel 1.1
GAP Penelitian

No	Penelitian	Judul	Hasil	GAP Penelitian
1	Bangun dkk (2012)	Pengaruh <i>Budgetary Participation, Information Asymmetry, Budget Emphasis</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap <i>Budgetary Slack</i>	<i>Self esteem</i> tidak berpengaruh pada senjangan anggaran. Hal ini terjadi karena semakin tinggi <i>self esteem</i> justru mendorong manajer untuk harus memastikan tercapainya <i>budget</i> yang telah dibuat	Tidak berpengaruh
2	Nugraheni dan Sugiri (2004)	Pengaruh Reputasi, Etika, dan <i>Self Esteem</i> Subordinat Terhadap <i>Budgetary Slack</i> Di Bawah Asimetri Informasi	<i>self esteem</i> berpengaruh pada senjangan anggaran yaitu individu yang memiliki <i>self esteem</i> rendah memiliki peluang lebih tinggi dalam membuat <i>budgetary slack</i> .	Berpengaruh
3	Triana, dkk (2012)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, <i>Budget Emphasis</i> , dan <i>Locus of Control</i> terhadap	<i>locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap <i>budgetary slack</i> karena para manajer mampu	Tidak berpengaruh

		<i>Slack Anggaran</i>	mengendalikan diri mereka jika dihadapkan dengan anggaran (termasuk anggaran yang sulit dicapai) sehingga tidak akan terjadi senjangan anggaran.	
4	Adi dan Mardiasmo (2002)	Analisis Pengaruh Strategi Institusi, Budaya Institusi, dan <i>Conflict of Interest</i> terhadap <i>Budgetary Slack</i>	<i>locus of control</i> berpengaruh terhadap <i>budgetary slack</i> . Apabila setiap individu yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran memiliki <i>locus of control internal</i> yang baik, maka individu tersebut tidak akan melakukan senjangan anggaran.	Berpengaruh
5	Sujana (2010)	Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen organisasional, Asimetri Informasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap <i>Budgetary slack</i> .	<i>Organizational commitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>budgetary slack</i>	Tidak berpengaruh
6	Veronica dan Krisnadewi (2010)	Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Slack Anggaran Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kabupaten Badung	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>budgetary slack</i> karena adanya komitmen yang tinggi maka <i>budgetary slack</i> akan dapat dihindari	Berpengaruh

Berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *budgetary slack* sebagaimana diuraikan diatas memberikan hasil temuan yang tidak konsisten. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh beragamnya variabel moderating yang dipilih dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik mencoba melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh dari faktor-faktor tersebut diatas terhadap kecenderungan timbulnya *budgetary slack* dengan menambahkan variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderating yang diduga berpengaruh dalam terciptanya *budgetary slack*.

Individu yang bekerja dengan sepenuh hati, mempunyai inisiatif tinggi dalam bekerja, baik untuk diri sendiri, orang lain dan perusahaan tempat bekerja akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi tempat individu bekerja. Perilaku ini dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). (Organ, 1988) dalam Hoffman (2007) mengidentifikasikan 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness* dan *sportsmanship*.

Altruism menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. *Courtesy* menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimensi ini juga disebut *altruism*, *peace making*, atau *cheerleading*. *Civic Virtue* maksudnya terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan

organisasi. *Conscientiousness* yaitu suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab diluar wewenangnya, misalnya mengikuti seminar dan kursus yang di sediakan organisasi. *Sportsmanship* menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Menurut Podsakoff (2000) dalam Budihardjo (2004) dimensi ini kurang dapat perhatian dalam penelitian empiris. Dikatakan pula bahwa *sportsmanship* seharusnya memiliki cakupan yang lebih luas: dalam pengertian individu tidak hanya menahan ketidakpuasan tetapi individu tersebut harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelangsungan organisasi.

Menurut Organ (1988) dalam Soegandhi dkk (2013), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Organ (1988) dalam Budihardjo (2004) dalam penelitiannya membuktikan bahwa OCB terutama dimensi *altruism*, *sportsmanship* dan *civic virtue* berhubungan erat dengan kinerja organisasi.

Tentunya, kinerja organisasi dinilai baik apabila mampu mengatasi *budgetary slack*. OCB juga sejalan dengan teori motivasi-penetapan tujuan (*goal setting theory*). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008) dalam Sadad dkk (2016). Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Selanjutnya peneliti mengambil lokasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba untuk menguji dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya namun belum konsisten dengan hasil penelitiannya dengan menambahkan variabel baru sebagai variabel moderating. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Self Esteem, Locus Of Control Dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderating”*** (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?
4. Apakah *self esteem* yang dimoderasi *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?

5. Apakah *locus of control* yang dimoderasi *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?
6. Apakah *organizational commitment* yang dimoderasi *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *budgetary slack*?

C. *Hipotesis*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dkk (2014), *self esteem* berpengaruh secara negatif terhadap *budgetary slack* karena jika *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual karena dengan adanya tingkat kepercayaan diri yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat sehingga *budgetary slack* akan menurun.

H1: *Self Esteem* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*

Locus of Control memiliki pengaruh negatif terhadap *Budgetary Slack*, semakin tinggi *Locus of Control* yang dimiliki oleh karyawan maka kemungkinan untuk melakukan *budgetary slack* akan semakin kecil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triana, dkk (2012).

H2 : *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap *Budgetary Slack*

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mempergunakan anggaran untuk mengejar tujuan organisasi sedangkan karyawan dengan komitmen yang rendah akan menggunakan anggaran untuk mengejar kepentingan dirinya sendiri (Jaya dan Rahardjo, 2013). Dengan adanya komitmen yang tinggi maka *budgetary slack* akan dapat dihindari. Sebaliknya, jika individu memiliki komitmen yang

rendah terhadap organisasinya, maka akan memungkinkan terjadinya *budgetary slack*.

H3 : *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Budgetary Slack*

Terdapat aspek yang perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja organisasi sektor publik yaitu dari dalam masing-masing individu. Individu yang bekerja dengan sepenuh hati, mempunyai inisiatif tinggi dalam bekerja, baik untuk diri sendiri, orang lain dan perusahaan tempat bekerja akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi tempat individu bekerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal dituntut perilaku karyawan yang sesuai harapan organisasi, yaitu *self esteem* yang baik. Menurut Organ (1988) dalam Soegandhi dkk (2013), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

H4 : *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack*

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena kinerja suatu organisasi berasal dari kinerja karyawannya. Sikap yang baik, persepsi, kepribadian, *locus of control* yang baik mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana hal-hal tersebut berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Nufus, 2011). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya (*locus of control*) sendiri atau mampu

memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Karyawan dengan dimensi OCB yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi *budgetary slack*.

H5 : *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack*

Secara umum *citizenship behavior* merujuk pada tiga elemen utama, yaitu kepatuhan, loyalitas dan partisipasi (Ticoalu, 2013). Seseorang yang memiliki loyalitas terhadap organisasinya dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan berorientasi kepada kemajuan dan kebaikan organisasi sehingga dapat menghindari terjadinya *budgetary slack*.

H6 : *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu:

a) Self Esteem

Sharma and Agarwala (2013) menyebutkan bahwa *self esteem* adalah kepercayaan diri seseorang, kepuasan diri terhadap suatu hal dan rasa

menghormati diri sendiri. Hal tersebut meliputi keyakinan tentang kemampuan diri sendiri dan kelayakan. *Self esteem* diukur dengan indikator dalam penelitian Rosenberg (1965) dalam Ardianti (2015).

Tabel 1.2
Indikator Pengukur *Self Esteem*

No.	Indikator Pengukur
1	Penghargaan diri
2	Kualitas diri
3	Kemampuan diri
4	Pengambilan tindakan
5	Kepuasan diri

b) Locus of Control

Locus of control merupakan suatu kendali yang terdapat pada diri seseorang terhadap suatu peristiwa (Triana dkk, 2012). *Locus of control* merupakan etika individu, dimana setiap individu dengan etika yang baik maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya (Pello, 2014). *Locus of control* dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rotter (1990) dalam Triana, dkk (2012):

Tabel 1.3
Indikator Pengukur *Locus of Control*

No.	Indikator Pengukur
1	<i>Internal locus of control</i>
2	<i>External locus of control</i>

c) *Organizational Commitment*

Porter (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian dari organisasi. Menurut Richard M. Steers (1985) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi diukur menggunakan indikator penelitian Meyer and Allen (1991) dalam Jaya dan Rahardjo (2013)

Tabel 1.4
Indikator Pengukur *Organizational Commitment*

No.	Indikator Pengukur
1	Kebanggaan karyawan
2	Kerja keras karyawan
3	Loyalitas karyawan

2. Variabel Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang memengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah kontribusi individu yang mendalam, melebihi tuntutan peran dan perilaku yang bersifat sukarela,

bukan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Berdasarkan teori Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* dapat diukur menggunakan indikator:

Tabel 1.5
Indikator Pengukur *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Aspek	Indikator Pengukur
1	<i>Altruism</i> (tindakan sukarela)	Meluangkan waktu membantu rekan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan.
2	<i>Courtesy</i> (sopan santun)	Menghargai dan memperhatikan orang lain.
3	<i>Conscientiousness</i> (kontrol diri)	Bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi.
4	<i>Sportsmanship</i> (sikap toleransi)	Tidak mengeluh tentang segala sesuatu dan tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.
5	<i>Civic virtue</i> (moral kewargaan)	Perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

3. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *budgetary slack*.

Budgetary Slack (kesenjangan anggaran) merupakan perbedaan antara anggaran yang dilaporkan dengan anggaran yang sesuai dengan estimasi terbaik perusahaan (Savitri dan Sawitri, 2014).

Tabel 1.6
Indikator Pengukur *Budgetary Slack*

No.	Indikator Pengukur
1	Standar yang digunakan dalam anggaran mendorong produktivitas
2	Kelonggaran dalam anggaran
3	Memonitor pengeluaran yang menjadi wewenang
4	Anggaran yang menjadi tanggung jawab dapat terlaksana
5	Kesulitan pencapaian anggaran

E. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang terkait:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Penganggaran Partisipatif pada *Budgetary Slack* dengan Asimetri Informasi, *Self Esteem*, *Locus Of Control* dan Kapasitas Individu sebagai Variabel Moderasi”. Jumlah sampel dalam penelitian tersebut sebanyak 110 pejabat eselon SKPD Kabupaten Jembrana yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (MRA). Hasil yang diperoleh adalah variabel penganggaran partisipatif berpengaruh positif pada *budgetary slack*. Variabel *self esteem*, dan *locus of control* memperlemah pengaruh penganggaran partisipatif pada *budgetary slack*, sedangkan variabel asimetri informasi tidak mampu memperkuat pengaruh penganggaran partisipatif pada *budgetary slack* dan kapasitas individu tidak mampu memperlemah pengaruh penganggaran partisipatif pada *budgetary slack*.

2. Penelitian Puspitarini dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, Asimetri Informasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap *Slack* Anggaran Pada SKPD dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara partisipasi anggaran terhadap *slack* anggaran, (2) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *slack* anggaran, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* pemerintah terhadap *slack* anggaran, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara asimetri informasi terhadap *slack* anggaran, dan (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara ketidakpastian lingkungan terhadap *slack* anggaran.
3. Penelitian Agustini dkk (2016) berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, *Locus Of Control*, *Self Esteem* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Budgetary Slack* (Studi Empiris pada SKPD Dinas di Kabupaten Jember)” menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran, penekanan anggaran, *locus of control*, *self esteem* dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *budgetary slack*. Terkait dengan hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, penekanan anggaran, *locus of control*, *self esteem* dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *budgetary slack*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnayanti dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Budgetary Slack* (Studi Empiris pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Buleleng). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *budgetary slack*. Sedangkan komitmen organisasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack* dan untuk variabel *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *budgetary slack*. Secara simultan baik partisipasi anggaran, komitmen organisasi, *locus of control* dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *budgetary slack* di LPD Kecamatan Buleleng.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack*.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack*
3. Pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*.
4. Pengaruh *self esteem* yang dimoderasi *organizational citizenship behavior* terhadap *budgetary slack*.
5. Pengaruh *locus of control* yang dimoderasi *organizational citizenship behavior* terhadap *budgetary slack*.

6. Pengaruh *organizational commitment* yang dimoderasi *organizational citizenship behaviur* terhadap *kesenjangan anggaran*.

Dengan melaksanakan penelitian ini, ada beberapa manfaat yang kemudian hendak diperoleh antara lain:

1. Kegunaan Teoretis; merespon sebuah teori yang dikembangkan oleh Kelley (1967), kemudian Green serta Mitchell (1979). Mereka berpandangan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab. Jadi teori kepemimpinan atribut menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberi wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab. Tindakan yang tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan.
2. Kegunaan Praktis; kontribusi penelitian ini memberikan manfaat secara praktis bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai yang terlibat dalam penyusunan anggaran agar lebih mengerti dan memahami perilaku individu yang mempengaruhi terjadinya *budgetary slack* sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Teori Atribusi*

Teori atribusi dikembangkan oleh Kelley (1967), kemudian Green and Mitchell (1979). Mereka berpandangan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab. Jadi teori kepemimpinan atribut menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberi wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab. Tindakan yang tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan. Teori atribusi dikembangkan dengan beberapa pendapat berikut:

1. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori atribusi ikut menjelaskan kepemimpinan karismatik. Para pengikut membuat atribut pada pemimpin yang heroik atau yang memiliki kemampuan yang luar biasa yang mereka amati dan dapati.

2. Teori Kepemimpinan Transaksional

Para pemimpin transaksional, adalah pemimpin yang membimbing atau mendorong bawahan mereka mengarah pada tujuan yang telah diletakkan, dengan cara menjelaskan peranan dan tugas yang dipersyaratkan.

3. Teori Kepemimpinan Transformasional

Terdapat juga para pemimpin yang transformasional. Teori ini melihat pemimpin yang menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma (Waworuntu, 2003).

Semua pandangan, model, dan teori di atas tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain. Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab, termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi.

Dalam sebuah perusahaan, moralitas individu merupakan faktor penting untuk menentukan tindakan yang diambil perusahaan sehingga moralitas individu memiliki pengaruh pada perilaku tidak etis yang dilakukan perusahaan. Moralitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk.

B. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep

dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Locke (1968) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

C. *Self Esteem (Kepercayaan Diri)*

Self esteem merupakan kepercayaan diri seseorang, kepuasan diri terhadap suatu hal dan rasa menghormati diri sendiri. Hal tersebut meliputi keyakinan tentang kemampuan diri sendiri dan kelayakan (Sharma dan Agarwala dalam Ardanari dan Putra, 2013). *Self esteem* adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia adalah individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian. Seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi akan mencari pekerjaan-pekerjaan yang berstatus lebih tinggi, lebih percaya pada kemampuannya meraih tingkat kinerja yang lebih tinggi dan menikmati kepuasan batin yang lebih tinggi dari suatu pencapaian. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self esteem* rendah mungkin akan puas berada pada pekerjaan-pekerjaan level rendah, serta kurang percaya pada kemampuannya sendiri (Bangun dkk, 2012)

Menurut Branden (1992) dalam Pasaribu (2011) *self esteem* sebagai suatu dimensi evaluatif manusia memiliki dua indikator yaitu:

1. *Self-Confidence*

Didefinisikan sebagai “*sense of basic confidence in the face of life’s challenges*” yang dapat diartikan sebagai keyakinan terhadap kompetensi yang ada dalam diri untuk menghadapi berbagai tantangan hidup. Konfidensi ini berkaitan dengan perasaan mampu terhadap keberfungsian pikiran dalam membuat keputusan.

2. *Self-Respect*

Self respect atau penghargaan terhadap diri sendiri dapat didefinisikan sebagai “*sense of being worthy of happiness*”, yaitu keyakinan terhadap nilai yang dimiliki, yang merupakan suatu sikap positif terhadap hak untuk hidup dan bahagia; merasa nyaman untuk berjuang demi pemikiran, keinginan, dan kebutuhan diri; merasa bahwa memiliki hak untuk merasakan kesenangan dan kepuasan. Hal ini bisa tercipta dari adanya pengaruh dari perlakuan lingkungan terhadap diri sendiri, sehingga akan membentuk karakter dan menentukan justifikasi yang akan diambil oleh seseorang. Lingkungan yang biasa membentuk *self respect* adalah dimulai dari lingkungan terdekat seperti halnya keluarga, lingkungan pendidikan, dan lingkungan kerja.

Dalam kaitannya dengan organisasi, para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem (OBSE)* atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki skor OBSE tinggi

cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks organisasi yang memperkerjakan mereka (Kreitner & Kinicki, 2003) dalam Engko (2008). Hal ini tergambar dari terbentuknya indikator *self confidence* yang seiring terbentuk oleh indikator lainnya yaitu *self respect*. Dengan demikian, jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh maka akan timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasilnya yang optimal yang dihasilkan tanpa adanya campur tangan dan pengaruh orang atau pihak lain.

D. *Locus of Control (Kontrol Perilaku)*

Locus of control merupakan suatu kendali yang terdapat pada diri seseorang terhadap suatu peristiwa (Triana dkk, 2012). *Locus of control* merupakan etika individu, dimana setiap individu dengan etika yang baik maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya. Pentingnya *locus of control* dalam perusahaan karena dalam *locus of control* adanya pengendalian diri yang ada dalam diri manusia yang dimana berbeda dari setiap manusia. Pengendalian diri sangat penting dalam pembuatan anggaran agar dapat meminimalisir adanya kesenjangan anggaran (*budgetary slack*).

Locus of control dibagi menjadi dua terdiri dari internal dan eksternal, dimana *locus of control* internal menggambarkan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka dan *locus of control* eksternal dimana individu yang mempercayai bahwa setiap keberhasilan tugas dan perilaku kinerja mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri (Pello, 2014). Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Licata *et al* (1986) dalam Desmayani dan Suardikha (2016), manajer dengan *locus of control* internal lebih mudah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan pendapat dibandingkan manajer dengan *locus of control* eksternal. Hal ini dimungkinkan karena *locus of control* internal memiliki peluang lebih besar untuk mengontrol lingkungan, menunjukkan adanya pemahaman yang lebih baik, dan mampu memanfaatkan informasi lebih baik dalam situasi pengambilan keputusan yang kompleks. Seorang manajer yang memiliki *locus of control* internal akan mengetahui konsekuensi dari tindakannya apabila melakukan senjangan anggaran.

Hal ini memperjelas bahwa mereka yang tidak memiliki *locus of control* internal yang baik akan gagal menjalankan tugasnya dalam proses penyusunan anggaran, sehingga mereka akan melakukan senjangan anggaran demi pencitraan mereka. Mereka akan dinilai mampu mencapai anggaran yang lebih dari apa yang telah ditargetkan. Tetapi, mereka yang memiliki *locus of control* internal yang baik tidak akan melakukan senjangan anggaran dalam proses penyusunan anggaran, karena mereka bisa mengendalikan diri dan mengetahui konsekuensi apa yang akan diterima apabila melakukan senjangan anggaran tersebut.

E. *Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)*

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday *et al*, 1979) dalam Kartika (2010). Porter *et al* (1973) dalam Tobing (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam

mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian dari organisasi, sedangkan menurut Richard M. Steers (1985) dalam Salma (2016) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Jadi, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai rasa percaya terhadap nilai dan tujuan organisasi, berusaha untuk melibatkan dirinya ke dalam organisasi tersebut dan juga berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi dan berjuang sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter *et al.*, 1974) dalam Kartika (2010).

Meyer dan Allen (1991) dalam Purba dan Seniati (2004) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. *Normative*

commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

F. *Budgetary Slack (Senjangan Anggaran)*

Senjangan anggaran telah banyak dipelajari dengan perspektif yang berbeda dalam akuntansi manajemen dan akuntansi perilaku. Definisi yang dibuat pada sektor swasta oleh Young (1985), senjangan anggaran adalah suatu tindakan dimana agen melebihkan kemampuan produktif dengan mengestimasi pendapatan lebih rendah dan biaya lebih tinggi ketika diberi kesempatan untuk memilih standar kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Lubis (2011: 241) mendefinisikan senjangan anggaran sebagai selisih antara sumber daya yang sebenarnya diperlukan secara efisien dan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk menyelesaikan suatu tugas tersebut. Selain itu, definisi yang dibuat pada sektor publik oleh Yuhertiana (2005) senjangan anggaran adalah proses yang terjadi saat perencanaan anggaran, dimana ketika individu dilibatkan dalam pembuatan anggaran akan cenderung meng-*overestimate*-kan *cost* atau meng-*underestimate*-kan *revenue*.

Faktor-faktor yang mendorong seorang manajer melakukan penciptaan *budgetary slack* (Jaya dan Rahardjo, 2013), yaitu :

1. Seringnya atasan atau manajemen tingkat atas mengubah atau memotong anggaran yang diusulkan.
2. Adanya ketidakpastian pasar, biasanya perkiraan volume produksi menjadi tidak tepat pada saat adanya persaingan yang tiba-tiba meningkat, dan jika tidak tersedia dana untuk mengatasi kondisi tersebut maka manajer cenderung

menggunakan *budgetary slack* untuk memenuhi target keuntungannya tanpa harus merasakan kesulitan ketika terjadinya ketidakpastian pasar, namun tidak adanya persiapan akan hal itu.

Selain dua faktor diatas, ada empat kondisi penting yang dapat menyebabkan terjadinya *budgetary slack*, yaitu :

1. Terdapat informasi asimetri antara manajemen tingkat bawah dengan atasan.
2. Kinerja manajer tidak pasti.
3. Manajer mempunyai kepentingan pribadi.
4. Konflik kepentingan antara manajemen tingkat bawah dengan atasan

G. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Ada berbagai istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perilaku proporsional di tempat kerja. Kebanyakan peneliti menyebutkan perilaku itu sebagai perilaku kemasyarakatan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior* atau OCB). Definisi OCB adalah perilaku prososial yang terjadi di dalam organisasi baik yang diberi atau tidak diberi imbalan oleh perusahaan.

Dyne (1998) mendefinisikan OCB sebagai kontribusi karyawan yang mendalam melebihi tuntutan di tempat kerja, dengan prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya ia lakukan. Menurut Organ (1997) dalam Kusumajati (2014) OCB merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak secara resmi mendapatkan penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Dyne dan Lepine (1998) mendefinisikan OCB merupakan perilaku yang

menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk pekerjaan formal di tempat kerja.

Berdasarkan dari definisi mengenai OCB di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB merupakan suatu tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi yang ditunjukkan oleh seorang individu yang tidak diperintahkan secara formal serta tidak diakui melalui kompensasi atau penghargaan formal.

OCB meliputi beberapa perilaku yang meliputi menolong orang/karyawan lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku prososial, konstruktif, dan bermakna yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB dapat terjadi tanpa disertai harapan individu untuk dapat imbalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka melakukannya dengan berbagai cara, yang secara umum diarahkan baik pada orang lain (OCB individu) atau pada perusahaan (OCB organisasional). Contoh-contoh OCB individual misalnya membantu meringankan beban pekerjaan orang lain yang terlalu berat, menawarkan diri secara sukarela untuk membantu tanpa diminta, selalu tepat waktu, dan menghindari diri berlama-lama mengambil waktu istirahat. Contoh-contoh OCB organisasional misalnya, mengatakan hal-hal yang positif tentang organisasi kepada orang-orang di luar organisasi, menjalankan tugas yang tidak diminta, serta membaca dan memperhatikan catatan-catatan yang berkaitan dengan kebijakan atau prosedur-prosedur baru perusahaan (Bettencourt *et al*, 2001).

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ dalam Yusnaena dan Andayani (2017) yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB. Dalam penelitian ini, dimensi OCB yang diungkapkan oleh Organ dkk akan dijadikan indikator dalam mengukur OCB.

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Pada intinya perilaku ini dilakukan atas dasar sukarela untuk menolong orang lain dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun organisasi. Hal ini dilakukan tanpa mengharap imbalan apapun. Indikator-indikatornya antara lain adalah berbagi strategi dengan rekan kerja, saling menolong antar sesama karyawan, membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan banyak, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi. Dimensi ini mengarah kepada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan

yang ditekuninya. Hal ini mencakup perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Menurut Organ, melindungi organisasi direfleksikan melalui *civic virtue*. Perilaku ini dipresentasikan sebagai komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan. Perilakunya ditunjukkan dengan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. Misalnya mengungkapkan pendapat sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan organisasi, atau memperhatikan lingkungan kerja dari situasi yang mengancam. Indikatornya antara lain adalah sebagai berikut yang tertera di bawah ini:

- a. Menyimpan informasi mengenai kejadian-kejadian, maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.
 - b. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.
 - c. Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi.
 - d. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
3. *Conscientiousness*, berarti karyawan mempunyai perilaku dalam hal ketepatan waktu, tinggi dalam hal kehadirannya dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan, serta harapan normal. Perilaku yang melebihi prasyarat minimum, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya.
- a. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

- b. Datang bekerja tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada keadaan cuaca ataupun kemacetan arus lalu lintas dan sebagainya.
 - c. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
 - d. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.
 - e. Datang segera jika dibutuhkan.
 - f. Tidak mengambil kelebihan waktu, meskipun memiliki ekstra waktu 6 (enam) hari.
4. *Courtesy*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. Usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja.
- Hal ini dilakukan dengan memberikan konsultasi dan informasi yang dibutuhkan rekan kerja. Seseorang yang memiliki sikap proporsional pada bidang ini dalam tingkatan yang tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Mereka selalu mencegah terjadinya masalah dalam interaksi terhadap rekan kerja. Misalnya, tidak pernah terpancing ketika ada provokasi, menjadikan situasi lebih stabil ketika anggota organisasi sedang berselisih paham, tidak menyalahi hak orang lain, berusaha untuk mencegah masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaan, keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi dan lainnya. *Courtesy* adalah perilaku

meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

5. *Sportsmanship*, yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/hal yang sepele belaka. Perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan sportifitas yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh. Seseorang yang memiliki dimensi ini dalam tingkatan yang tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.

Kemauan bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktifitas-aktifitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu dan tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya.

Organ mendefinisikan *sportsmanship* sebagai keinginan untuk bertoleransi terhadap kesulitan-kesulitan yang tidak dapat dihindari dan dibebani pekerjaan tanpa mengeluh. Seseorang dengan *sportsmanships* tinggi disebut juga orang yang sportif. Contohnya adalah tidak sakit hati (merasa kesal) ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok dan menerima penolakan atas ide-ide yang ia sampaikan dengan lapang dada.

H. Anggaran Sektor Publik

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, anggaran merupakan pedoman tindakan yang akan dilaksanakan pemerintah meliputi rencana pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan yang diukur dalam satuan rupiah, yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk satu periode. Menurut Indra Bastian (Jaya dan Rahardjo, 2013), karakteristik anggaran sektor publik adalah sebagai berikut:

1. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan non keuangan,
2. Anggaran pada umumnya mencakup jangka waktu tertentu, satu atau beberapa tahun,
3. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran, dan
4. Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

Ada beberapa manfaat anggaran bagi organisasi yang menerapkannya. Hansen dan Mowen (2006: 112) mengidentifikasi beberapa manfaat anggaran, antara lain:

1. Memaksa manajer melakukan perencanaan.
2. Menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki pembuatan keputusan.
3. Mengevaluasi kinerja, dan
4. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi.

Fungsi utama anggaran sektor publik menurut Mardiasmo (2002:63), sebagai berikut.

1. Anggaran Sebagai Alat Perencanaan (*Planning Tool*).

Anggaran sektor publik dibuat untuk merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan oleh pemerintah, berapa biaya yang dibutuhkan, dan hasil apa yang diperoleh dari belanja pemerintah tersebut.

2. Anggaran Sebagai Alat Pengendalian (*Control Tool*)

Sebagai alat pengendalian, anggaran memberikan rencana detail atas pendapatan dan pengeluaran pemerintah agar pembelanjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Penyusunan anggaran harus dipertanggungjawabkan kebenarannya. Prinsip pertanggungjawaban tersebut ditegaskan dalam QS. Al-Isra ayat 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Terjemahan:

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya.

3. Anggaran Sebagai Alat Kebijakan Fiskal (*Fiscal Tool*)

Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal pemerintah digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi karena melalui anggaran tersebut dapat diketahui arah kebijakan fiskal pemerintah sehingga dapat dilakukan prediksi dan estimasi ekonomi.

4. Anggaran Sebagai Alat Politik (*Political Fiscal*)

Pada sektor publik, anggaran merupakan dokumen politik sebagai bentuk komitmen eksekutif dan kesepakatan legislatif atas penggunaan dana publik untuk kepentingan tertentu. Anggaran bukan sekedar masalah teknis akan tetapi lebih merupakan alat politik (*political tool*).

5. Anggaran Sebagai Alat Koordinasi dan Komunikasi (*Coordination and Communication Tool*)

Anggaran publik merupakan alat koordinasi antar bagian dalam pemerintahan. Di samping itu, anggaran publik juga berfungsi sebagai alat komunikasi antar unit kerja dalam lingkungan eksekutif. Anggaran harus dikomunikasikan ke seluruh bagian organisasi untuk dilaksanakan.

6. Anggaran Sebagai Alat Penilaian Kinerja (*Performance Measurement Tool*)

Kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil ia capai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan.

7. Anggaran Sebagai Alat Motivasi (*Motivation Tool*)

Anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi manajer dan stafnya agar bekerja secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam pencapaian target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

8. Anggaran Sebagai Alat untuk Menciptakan Ruang Publik (*Public Sphere*)

Anggaran publik tidak boleh diabaikan oleh kabinet, birokrat dan DPR/DPRD. Masyarakat, LSM, dan berbagai organisasi kemasyarakatan harus terlibat dalam proses penganggaran publik.

I. *Aspek Perilaku dalam Penganggaran*

Dalam proses penganggaran sektor publik khususnya organisasi pemerintahan daerah, manajemen tingkat atas hingga manajemen tingkat bawah terlibat secara langsung dalam penyusunan suatu anggaran dalam kurun periode tertentu. Bagi setiap orang yang terlibat secara langsung dalam proses penyusunan tersebut anggaran akan mempunyai suatu akibat langsung yang akan dirasakan terhadap perilaku manusia. Perilaku-perilaku yang timbul bisa bersifat positif dan negatif. Jika perilaku yang muncul bersifat positif maka visi dan misi organisasi bisa berjalan dengan seimbang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Sebaliknya jika perilaku manusia bersifat negatif maka bisa menimbulkan *budgetary slack* (Warindrani, 2006: 99) dalam Pamungkas dkk (2014). Suatu individu condong akan berfikir mengenai kepentingan dirinya saja tanpa peduli akan dampak yang terjadi akibat perilaku tersebut.

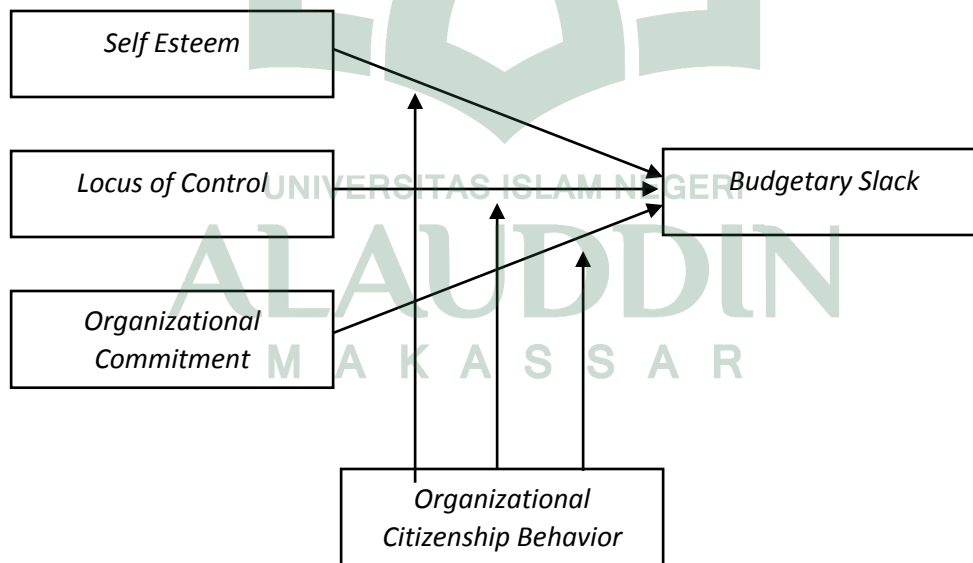
Perilaku yang positif dapat berupa peningkatan kinerja manajer karena termotivasi oleh anggaran yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja mereka. Perilaku negatif yang mungkin timbul adalah munculnya anggapan bahwa anggaran sering kali dipandang sebagai alat tekanan manajerial. Manajer tingkat menengah dan bawah merasakan tekanan ketika manajemen puncak berusaha untuk memperbaiki

efisiensi dengan memperoleh lebih banyak output dari tingkat input yang ada (atau lebih rendah) sehingga manajer cenderung menciptakan *slack* dalam anggaran guna meningkatkan kemungkinan untuk memenuhi atau melampaui standar kinerja (Jaya dan Rahardjo, 2013).

Telah terlihat bahwa tidak hanya faktor keuangan saja yang dapat mempengaruhi terjadinya *slack* anggaran tetapi faktor-faktor diluar yang tidak berhubungan dengan anggaran juga dapat ikut berperan terutama yang berhubungan dengan perilaku individu. Faktor ini termasuk suatu kebanggaan tersendiri bila dapat mengerjakan tugas dengan baik, suatu pengakuan dari manajer, serta tanggung jawab.

J. Kerangka Teori

Gambar 2.1
Kerangka Teori



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2009). Lokasi penelitian pada lingkup Pemerintah Kabupaten Bulukumba.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Bulukumba yang memiliki anggaran pendapatan dan belanja daerah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai SKPD Kabupaten Bulukumba yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran.

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,1^2} = \frac{300}{4} = 75$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini adalah 0,1.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai SKPD.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Untuk mendukung penulis, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang pembahasannya, melalui hitungan statistik yang berdasarkan jawaban kuesioner dari responden yang diperoleh dari Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer juga disebut sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah dengan penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, blog, buku, dan lain-lain.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Bachtiar (1997) kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pernyataan-pernyataan kepada responden, peneliti dapat menghimpun data relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan dan pencatatan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Kuesioner atau angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrument ini adalah skala *likert*.

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Priyatno, 2010). Data diolah dengan menggunakan skala *likert* dengan jawaban atas pernyataan itu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

Simbol	Jawaban Angket Penelitian	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Ciri khas dari skala *likert* adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

G. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Deskriptif karakteristik responden tersebut menjelaskan tentang gambaran umum responden, seperti jenis kelamin, umur responden, pekerjaan dan pendidikan terakhir responden yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi (prosentase). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 21. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari

pernyataan-pernyataan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan *reliabel* (andal) bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70 (Nunnaly, 1960 dalam Ghozali 2013:48).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji klasik data primer ini, maka peneliti melakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013: 28). Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Dasar pengambilan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau garis diagonal, maka regresi mengikuti garis normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Multikolonieritas berarti bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105).

c. Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti *varians* (variasi) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali 2013:139).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Rumus untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Budgetary Slack*

α = Konstanta

X_1 = *Self Esteem*

X_2 = *Locus of Control*

X_3 = *Organizational Commitment*

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

b. Analisis Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak

Frucot dan Shearon (1991) dalam Ghozali (2013) mengajukan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Interaksi ini lebih disukai oleh karena ekspektasinya sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X_1 dan X_2 dan berpengaruh terhadap Y .

Langkah uji nilai selisih mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZM + \beta_5 |ZX_1 - ZM| + \beta_6 |ZX_2 - ZM| + \beta_7 |ZX_3 - ZM| + e$$

Keterangan :

Y = *Budgetary Slack*

α = Konstanta

X_1 = *self esteem*

X_2 = *locus of control*

X_3 = *Organizational Commitment*

$ZX_1 - ZM$ - $ZX_2 - ZM$ - $ZX_3 - ZM$ = Interaksi antara *self esteem*, *locus of control*, *organizational commitment* dengan *budgetary slack*.

$\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

Untuk membuktikan apakah variabel moderasi yang kita gunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka perlu diketahui kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013:214):

Tabel 3.2
Kriteria Penentuan Variabel Moderating

No	Tipe Moderasi	Koefisien
1.	<i>Pure Moderasi</i>	b_2 Tidak Signifikan b_3 Signifikan
2.	<i>Quasi Moderasi</i>	b_2 Signifikan b_3 Signifikan

3.	<i>Homologiser</i> Moderasi (Bukan Moderasi)	b ₂ Tidak Signifikan b ₃ Tidak Signifikan
4.	Prediktor	b ₂ Signifikan b ₃ Tidak Signifikan

Keterangan:

b₂: Variabel *budgetary slack*

b₃: Variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (*obedience pressure* dan *organizational commitment*) dengan variabel *budgetary slack*.

Perhitungan dengan SPSS 20 akan diperoleh keterangan tentang koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t untuk menjawab perumusan masalah penelitian. berikut ini keterangan yang berkenaan dengan hal tersebut, yakni:

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika R^2 mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.

b) Jika K_d mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

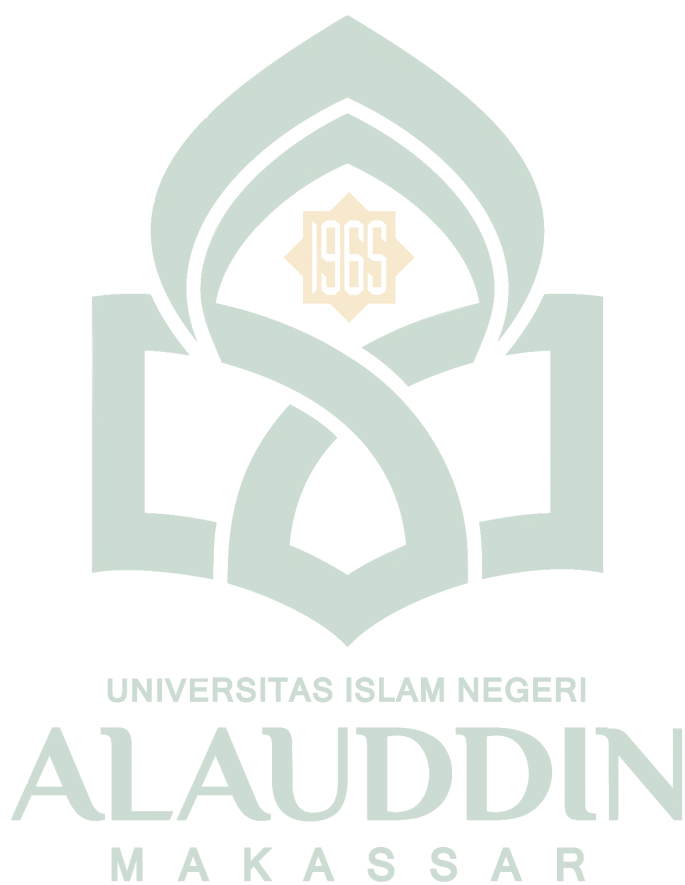
Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013: 245). Setelah F garis regresi ditentukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kebebasan (degree of freedom) $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$ dimana k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah observasi. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama (Kuncoro, 2013: 246). Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix.

2) Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2013: 244). Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen secara individu terhadap variabel independen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
- b) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum Objek Penelitian*

1. Sejarah Singkat Kabupaten Bulukumba

Mitologi penamaan “Bulukumba”, konon bersumber dari dua kata dalam bahasa Bugis yaitu “*Bulu’ku*” dan “*Mupa*” yang dalam bahasa Indonesia berarti “*masih gunung milik saya atau tetap gunung milik saya*”. Mitos ini pertama kali muncul pada abad ke-17 Masehi ketika terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi yaitu Kerajaan Gowa dan Kerajaan Bone. Di pesisir pantai yang bernama “*Tanah kongkong*”, disitulah utusan Raja Gowa dan Raja Bone bertemu, mereka berunding secara damai dan menetapkan batas wilayah pengaruh kerajaan masing-masing. “*Bangkeng Buki*”, yang merupakan barisan lereng bukit dari Gunung Lompo Battang diklaim oleh pihak kerajaan Gowa sebagai batas wilayah kekuasaannya mulai dari Kindang sampai ke wilayah bagian Timur. Namun pihak kerajaan Bone berkeras mempertahankan Bangkeng Buki sebagai wilayah kekuasaannya mulai dari Barat sampai ke Selatan. Berawal dari peristiwa tersebut kemudian tercetuslah kalimat dalam bahasa Bugis “*Bulukumupa*”, yang kemudian pada tingkatan dialek tertentu mengalami perubahan proses bunyi menjadi “*Bulukumba*”. Konon sejak itulah nama Bulukumba mulai ada, dan hingga saat ini resmi menjadi sebuah kabupaten.

Peresmian Bulukumba menjadi sebuah nama kabupaten dimulai dari terbitnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1959 tentang bentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 5 Tahun 1978 tentang Lambang Daerah. Akhirnya setelah dilakukan seminar sehari pada tanggal 28 Maret 1994 dengan narasumber Prof. Dr. H. Ahmad Mattulada (ahli sejarah dan budaya), maka ditetapkanlah hari jadi Kabupaten Bulukumba, yaitu tanggal 4 Februari 1960 melalui Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1994 tentang Hari Jadi Kabupaten Bulukumba. Secara yuridis formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi daerah tingkat II setelah ditetapkan Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan selanjutnya dilakukan pelantikan Bupati Pertama yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960.

2. Keadaan Geografis

Kabupaten Bulukumba berada di 153 Km dari Makassar Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan terletak di bagian selatan dari jazirah Sulawesi Selatan dengan luas wilayah kabupaten 1.154,67 km² atau 1,85% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, yang secara kewilayahan Kabupaten Bulukumba berada pada kondisi empat dimensi, yakni dataran tinggi pada kaki gunung Bawakaraeng-Lompobattang, dataran rendah, pantai dan laut lepas.

Kabupaten Bulukumba terletak diantara 05°20' - 05°40' LS dan 119°58' - 120°28' BT dengan batas-batas yakni: - Sebelah utara berbatasan Kabupaten Sinjai; - Sebelah Timur berbatasan Teluk Bone dan Pulau Selayar - Sebelah Selatan

berbatasan Laut Flores; - Sebelah Barat berbatasan Kabupaten Bantaeng; Kabupaten Bulukumba terdiri dari 10 kecamatan yaitu Kecamatan Ujungbulu (Ibukota Kabupaten), Gantarang, Kindang, Rilau Ale, Bulukumpa, Ujung Loe, Bontobahari, Bontotiro, Kajang dan Herlang. 7 diantaranya termasuk daerah pesisir sebagai sentra pengembangan pariwisata dan perikanan yaitu kecamatan: Gantarang, Ujungbulu, Ujung Loe, Bontobahari, Bontotiro, Kajang dan Herlang. 3 Kecamatan sentra pengembangan pertanian dan perkebunan yaitu kecamatan: Kindang, Rilau Ale dan Bulukumpa. Kabupaten Bulukumba juga mempunyai 2 (dua) buah pulau yang terdapat pada wilayah Desa Bira Kecamatan Bontobahari yakni Pulau Liukang Loe (berpenghuni) dan Pulau Kambing (tidak berpenghuni). Secara keseluruhan panjang garis pantai 128 km dengan luas laut +204,83 km² sangat menunjang Kabupaten Bulukumba sebagai daerah bahari/maritim dengan potensi unggulan perikanan dan kelautan. Dari 10 kecamatan yang ada, semua dapat ditempuh dengan mudah dan ditunjang dengan infrastruktur jalan kabupaten yang memadai. Kecamatan yang terjauh dari ibukota kabupaten yakni Kecamatan Kajang.

3. Slogan Kabupaten Bulukumba

Paradigma kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan memberikan nuansa moralitas dalam sistem pemerintahan yang pada tatanan tertentu menjadi etika bagi struktur kehidupan masyarakat melalui satu prinsip “*Mali’ siparappe, Tallang sipahua*”. Ungkapan yang mencerminkan perpaduan dari dua dialek bahasa Bugis-Makassar. Hal tersebut merupakan gambaran sikap batin masyarakat Bulukumba untuk mengemban amanat persatuan di dalam mewujudkan keselamatan bersama

demikian terciptanya tujuan pembangunan lahir dan batin, material dan spritual, dunia dan akhirat.

Nuansa moralitas ini pula yang mendasari lahirnya slogan pembangunan “*Bulukumba Berlayar*” yang mulai disosialisasikan pada bulan September 1994 dan disepakati penggunaannya pada tahun 1996. Konsepsi “*Berlayar*” sebagai moral pembangunan lahir batin mengandung filosofi yang cukup dalam serta memiliki kaitan kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan dengan masyarakat Bulukumba. “*Berlayar*”, merupakan sebuah akronim dari kalimat kausalitas yang berbunyi “*Bersih Lingkungan Alam Yang Ramah*”. Filosofi yang terkandung dalam slogan tersebut dilihat dari tiga sisi pijakan yaitu :

a. Sejarah (Historis)

Bulukumba lahir dari suatu proses perjuangan panjang yang mengorbankan harta, darah, dan nyawa. Perlawanan rakyat Bulukumba terhadap Kolonial Belanda dan Jepang menjelang Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tahun 1945 diawali dengan terbentuknya “Barisan Merah Putih” dan “Laskar Brigade Pemberontakan Bulukumba Angkatan Rakyat”. Organisasi yang terkenal dalam sejarah perjuangan ini, melahirkan pejuang yang berani mati menerjang gelombang dan badai untuk merebut cita-cita kemerdekaan sebagai wujud tuntutan hak asasi manusia dalam hidup berbangsa dan bernegara.

b. Kebudayaan (Kultural)

Dari sisi budaya Bulukumba telah tampil menjadi sebuah “legenda modern”, dalam kancah percaturan kebudayaan Nasional. Bahkan melalui industri budaya

dalam bentuk perahu baik itu perahu jenis pinisi, padewakkang, lambo, pajala, maupun jenis lepa-lepa yang telah berhasil mencuatkan nama Bulukumba di dunia Internasional. Kata layar memiliki pemahaman terhadap adanya subyek yang bernama perahu sebagai suatu refleksi kreatifitas masyarakat Bulukumba.

c. Keagamaan (Religius)

Masyarakat Bulukumba telah bersentuhan dengan ajaran agama Islam sejak awal abad ke-17 Masehi, yang diperkirakan tahun 1605 M. Ajaran Agama Islam ini dibawa oleh tiga ulama besar (waliyullah) dari Pulau Sumatera yang masing-masing bergelar Dato Tiro (Bulukumba), Dato Ribandang (Makassar) dan Dato Patimang (Luwu).

Ajaran Agama Islam yang berintikan tasawwuf ini menumbuhkan kesadaran religius bagi penganutnya dan menggerakkan sikap keyakinan mereka untuk berlaku zuhud, suci lahir batin selamat dunia dan akhirat dalam kerangka tauhid “*Appasewang*” (meng Esakan Allah Subhanahu Wata’ala).

4. Visi dan Misi Kabupaten Bulukumba

a. Visi

“Bulukumba Yang Sejahtera Dan Mandiri”

b. Misi

- 1) Mewujudkan masyarakat bulukumba yang sejahtera dan mandiri melalui pengembangan agroindustri;
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia;

- 3) Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan amanah serta menjunjung tinggi supremasi hukum;
- 4) Mewujudkan bulukumba yang bersih lingkungan dan alam yang ramah mendukung Indonesia Go Green.

5. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bulukumba

a. Visi

”Masyarakat Bulukumba yang Sejahtera dan Terdepan Melalui Optimalisasi Potensi Daerah dengan Penguatan Ekonomi Kerakyatan yang Dilandasi pada Pemerintahan yang Demokratis dan Religius”

b. Misi

- 1) meningkatkan pelayanan hak dasar masyarakat dibidang infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan yang merata dan berkeadilan;
- 2) mengoptimalkan penataan dan pemanfaatan potensi daerah;
- 3) mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pada berbagai sektor dan wilayah;
- 4) meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang berjiwa kompetitif;
- 5) peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean governance*) serta penegakan supremasi hukum dan hak azasi manusia;
- 6) meningkatkan kerjasama antardaerah untuk menciptakan peluang kesejahteraan masyarakat dan terbangunnya sinergitas antardaerah;

- 7) penataan ruang dan pelestarian sumberdaya alam dan lingkungan, budaya, dan penanggulangan bencana;
- 8) mendorong terciptanya iklim demokrasi yang kondusif, suasana aman, tertib dan religius di dalam kehidupan bermasyarakat;

6. Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba



Pencipta logo Kabupaten Bulukumba seorang perempuan yang bernama Pertiwi Yusuf. Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Bulukumba Nomor 13 Tahun 1987, maka ditetapkanlah Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba, dengan makna:

a. Perisai Persegi Lima

Melambangkan sikap batin masyarakat Bulukumba yang teguh mempertahankan Pancasila sebagai dasar Negara Republik Indonesia.

b. Padi dan Jagung

Melambangkan mata pencaharian utama dan merupakan makanan pokok masyarakat Bulukumba. Bulir Padi sejumlah 17 bulir melambangkan tanggal 17 sebagai tanggal kemerdekaan RI. Daun Jagung sejumlah 8 menandakan bulan Agustus sebagai bulan kemerdekaan RI. Kelopak buah jagung berjumlah 4 dan bunga buah jagung berjumlah 5 menandakan tahun 1945 sebagai tahun kemerdekaan RI.

c. Perahu Pinisi

Sebagai salah satu mahakarya ciri khas masyarakat Bulukumba, yang dikenal sebagai “*Butta Panrita Lopi*” atau daerah bermukimnya orang yang ahli dalam membuat perahu. Layar perahu pinisi berjumlah tujuh buah melambangkan jumlah kecamatan yang ada di Kabupaten Bulukumba saat logo tersebut dibuat tapi sekarang ini jumlah kecamatan di Kabupaten Bulukumba telah dimekarkan menjadi 10 kecamatan dan sampai sekarang Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1987 tentang Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba belum direvisi. Tulisan aksara lontara di sisi perahu “*Mali Siparappe, Tallang Sipahua*” mencerminkan perpaduan dari dua dialek Bugis Makassar yang melambangkan persatuan dan kesatuan dua suku besar yang ada di Kabupaten Bulukumba.

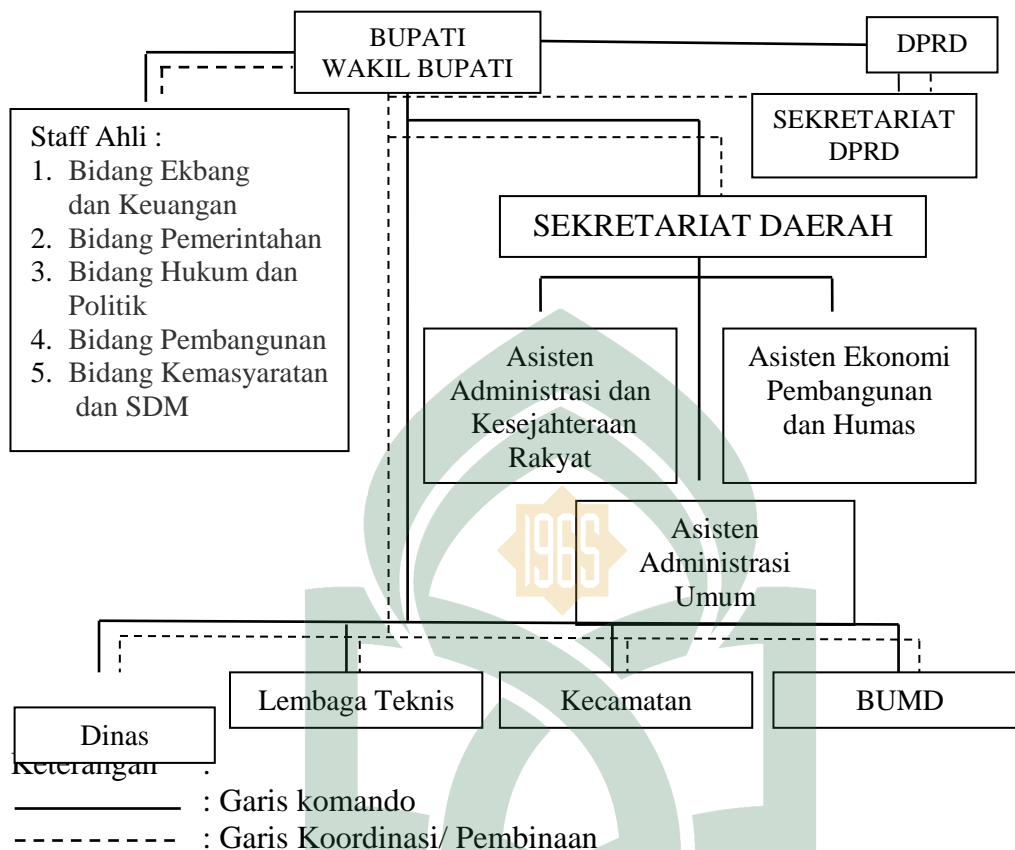
d. Dasar Biru

Mencerminkan bahwa Kabupaten Bulukumba merupakan daerah maritim.

7. Struktur Organisasi

Pemerintah Kabupaten Bulukumba terdiri Bupati, Wakil Bupati, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 3 Kantor, 9 Badan, 23 Dinas, 10 Kecamatan, Inspektorat, Rumah Sakit umum dan Balai Latihan Kerja. Struktur ini menjadi landasan alur pemerintahan pada pemerintahan kabupaten Bulukumba. Struktur organisasi pemerintahan ini dapat dilihat lebih lanjut pada bagan di bawah ini :

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Bulukumba



8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bulukumba. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada para responden. Penyebaran kuesioner berlangsung selama 39 hari, yaitu dimulai pada tanggal 09 Oktober sampai tanggal 17 November 2017. Instansi yang telah diberi kuesioner sebanyak sembilan SKPD di Kabupaten Bulukumba dengan kriteria SKPD yang memiliki anggaran pendapatan dan anggaran belanja daerah, yaitu:

a. Badan Pendapatan Daerah

Jln. Jenderal Sudirman No. 3 Bulukumba 92511, Telp. (0413) 81002

b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Jl. Kenari No. 13 Bulukumba 92511, Telp. (0413) 84241

c. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Jln. DR. Sam Ratulangi No. 1 Bulukumba 92561, Telp. (0413) 81095

d. Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan

Jl. Muchtar Lutfi No. 1 Bulukumba 92511, Telp. (0413) 81003

e. Dinas Perhubungan

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Bulukumba 92561, Telp. (0413) 81126

f. Dinas Pariwisata

Jl. Lanto Dg. Pasewang No. 31 Bulukumba 92517, Telp. (0413) 83700

g. Dinas Peternakan

Jl. Teratai No. 13 Bulukumba 92518, Telp. (0413) 81228

h. Dinas Perikanan

Jl. Yos Soedarso No. 22 Bulukumba 92511, Telp. (0413) 81624

i. Dinas Kesehatan

Jl. Dr. Sutomo No. 42 Bulukumba 92511, Telp. (0413) 81080

B. Gambaran Responden

1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar kepada responden berjumlah 71 kuesioner dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Distribusi Kuesioner

No.	Nama SKPD	Kuesioner Disebar	Kuesioner Dikembalikan
1	Badan Pendapatan Daerah	7	7
2	Dinas Penanaman Modal	9	7
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	7	7
4	Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan	9	9
5	Dinas Perhubungan	7	7
6	Dinas Pariwisata	9	9
7	Dinas Peternakan	9	7
8	Dinas Perikanan	9	9
9	Dinas Kesehatan	9	9
Total		75	71

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Adapun penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Data Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebarkan	75	100 %
2	Kuesioner yang tidak kembali	4	5,33 %
3	Kuesioner yang kembali	71	94,6 %
4	Kuesioner yang cacat	0	0 %
5	Kuesioner yang dapat diolah	71	94,2 %
n sampel = 71			
Responden Rate = $(71/75) \times 100\% = 94,6\%$			

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 75 buah dan yang kembali dan dapat diolah sebanyak 71 buah dengan persentase 94,6%.

Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 4 buah atau sebanyak 5,33% dari total kuesioner yang disebar. Adanya kuesioner yang tidak dikembalikan disebabkan karena terdapat beberapa responden yang berada di luar kota dan juga ada yang terkendala kesibukan pekerjaan.

Terdapat lima karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu usia, jenis kelamin, jabatan, masa jabatan dan pendidikan. karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Responden sebanyak 71 dapat dilihat pada tabel 4.3. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 70,4% sedangkan sisanya yakni 21 orang atau sebesar 29,6% merupakan responden perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	50	70,4%
2	Perempuan	21	29,6%
Jumlah		71	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

b. Usia

Usia responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 40,8%, dilanjutkan dengan usia 51-60 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 31% dilanjutkan dengan umur antara 31-40 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 26,8%, kemudian responden yang

berumur 21-30 tahun hanya 1 orang dengan persentase 1,4%, sedangkan responden yang berumur diatas 60 tahun tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	1	1,4%
2	31-40 Tahun	19	26,8%
3	41-50 Tahun	29	40,8%
4	51-60 Tahun	22	31%
5	>60 Tahun	0	0%
Jumlah		71	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

c. Tingkat Pendidikan

Hasil olah data untuk pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.5. Tabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak berada pada strata 1 (S1) sebanyak 42 responden atau sebesar 59,15% , jumlah responden yang telah menempuh pendidikan strata 2 (S2) sebanyak 27 responden atau sebesar 38% , sedangkan tingkat SMA dan Diploma (D3) masing-masing 1 responden atau 1,4%

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA	1	1,4 %
2	D3	1	1,4%
2	S1	27	38,1 %
3	S2	42	59,1 %
Total		71	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

d. Jabatan

Jabatan Eselon IV merupakan yang terbanyak diantara keseluruhan responden yaitu 36 responden atau sebesar 50,7%, kemudian eselon III sebanyak 28 responden atau 39,4% dan selanjutnya eselon II sebanyak 7 responden atau 9,9%.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Eselon II	7	9,9 %
2	Eselon III	28	39,4 %
2	Eselon IV	36	50,7 %
Total		71	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

e. Masa Jabatan

Tingkat masa jabatan responden yang paling banyak berada pada 1-2 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 39,4%. Masa jabatan 2-3 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 8,4%, masa jabatan 3-4 tahun sebanyak 10 responden atau 14,1%, masa jabatan 4-5 tahun sebanyak 7 responden atau 9,9% dan responden dengan masa jabatan diatas 5 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 28,2%.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Jabatan	Jumlah	Persentase
1	1-2 Tahun	28	39,4 %
2	2-3 Tahun	6	8,4 %
3	3-4 Tahun	10	14,1 %
4	4-5 Tahun	7	9,9 %
5	>5 Tahun	20	28,2 %
Jumlah		71	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis deskriptif variabel

Berikut ini disajikan tabel yang berisi hasil statistik deskriptif dari variabel *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Organizational Commitment*, *Budgetary Slack* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows*.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Esteem	71	30.00	48.00	40.2254	4.16515
Locus of Control	71	12.00	24.00	18.5775	2.14251
Organizational Commitment	71	24.00	44.00	36.0000	4.46574
Budgetary Slack	72	15.00	25.00	20.1389	2.50805
Organizational Citizenship Behavior	71	65.00	99.00	81.5775	7.27748
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Tabel 4.8 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.8, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *self esteem* (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 48, standar deviasi sebesar 4,165 dan *mean* (rata-rata) sebesar 40,22 yang apabila dibagi dengan 10 butir pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 4 untuk skor rata-rata per item hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *self esteem* rata-rata responden menjawab setuju berdasarkan skala kuesioner. Variabel *locus of control* (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 24, standar deviasi sebesar 2,142

dengan *mean* (rata-rata) sebesar 18,57 yang apabila dibagi dengan 5 butir pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 4 untuk skor rata-rata per item hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *locus of control* rata-rata responden menjawab setuju berdasarkan skala kuesioner. Variabel *organizational commitment* (X3) menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 44, standar deviasi sebesar 4,465 dengan *mean* (rata-rata) sebesar 36 yang apabila dibagi dengan 9 butir pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 4 untuk skor rata-rata per item hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *organizational commitment* rata-rata responden menjawab setuju berdasarkan skala kuesioner. Variabel *budgetary slack* (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 44, standar deviasi sebesar 2,508 dan *mean* (rata-rata) sebesar 20,13 yang apabila dibagi dengan 6 butir pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 3 untuk skor rata-rata per item hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *budgetary slack* rata-rata responden menjawab ragu-ragu berdasarkan skala kuesioner. Variabel *organizational citizenship behavior* (M) menunjukkan nilai minimum sebesar 65, nilai maksimum sebesar 99, standar deviasi sebesar 7,277 dan *mean* (rata-rata) sebesar 81,57 yang apabila dibagi dengan 20 butir pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 4 untuk skor rata-rata per item hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *budgetary slack* rata-rata responden menjawab setuju berdasarkan skala kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel *organizational citizenship behavior* yakni 81,57, sedangkan yang terendah adalah variabel *locus of control* yaitu 18,57. Untuk standar deviasi tertinggi berada pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu 7,277 dan yang terendah adalah variabel *locus of control* yaitu 2,142.

b. Analisis Deskriptif Pernyataan

1) Analisis Deskriptif Variabel *Self Esteem* (X_1)

Analisa deskripsi terhadap variabel *self esteem* terdiri dari 10 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai *self esteem*. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Self Esteem*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
SE1		2	13	39	17	284	4,00
		2,8%	18,3%	54,9%	23,9%		
SE2		10	10	37	14	268	3,77
		14,1%	14,1%	52,1%	19,7		
SE3		1	9	30	31	304	4,28
		1,4%	12,7%	42,3%	43,7%		
SE4		3	12	42	14	280	3,94
		4,2%	16,9%	59,2%	19,7		
SE5	1	4	12	31	23	284	4,00
	1,4%	5,6%	16,9%	43,7%	32,4%		
SE6			11	26	34	307	4,32
			15,5%	36,6%	47,9%		
SE7			10	50	11	285	4,01
			14,1%	70,4%	15,5%		

SE8		4	13	46	8	271	3,81
		5,6%	18,3%	64,8%	11,3%		
SE9			15	38	18	287	4,04
			21,1%	53,5%	25,4%		
SE10			9	51	11	286	4,02
			12,7%	71,8%	15,5%		
Rata-rata keseluruhan							4,01

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 71 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada *Self Esteem* (X_1) berada pada skor 4,01. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *self esteem*. Pada variabel ini terlihat bahwa nilai indeks tertinggi menunjukkan bahwa pegawai pada organisasi perangkat daerah memiliki *self esteem* terhadap profesinya sebesar 4,32 pada item 6.

2) Analisis Deskriptif Variabel *Locus of Control* (X_2)

Analisa deskripsi terhadap variabel *locus of control* yang terdiri dari 5 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai *locus of control*. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Locus of Control*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
LOC1		12	14	31	14	260	3,66
		16,9%	19,7%	43,7%	19,7%		
LOC2	1	12	27	28	3	233	3,28
		1,4%	16,9%	38%	39,4%		

LOC3		3	20	44	4	262	3,69
		4,2%	28,2%	62%	5,6%		
LOC4			13	40	18	289	4,07
			18,3%	56,3%	25,4%		
LOC5			18	44	9	275	3,87
			25,4%	62%	12,7%		
Rata-rata Keseluruhan						3,71	

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 71 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada *Locus of Control* (X_2) berada pada skor 3,71. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *locus of control*. Pada variabel *locus of control*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,07 terdapat pada item pernyataan 4.

3) Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Commitment* (X_3)

Analisa deskripsi terhadap variabel *organizational commitment* dari 9 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai variabel *organizational commitment*. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Organizational Commitment*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
OC1		1	2	39	29	309	4,35
		1,4%	2,8%	54,9%	40,8%		
OC2		3	5	42	21	294	4,14
		4,2%	7,0%	59,2%	29,6%		
OC3	1	6	11	38	15	273	3,84
	1,4%	8,5%	15,5%	53,5%	21,1%		

OC4		4	17	37	13	272	3,83
		5,6%	23,9%	52,1%	18,3%		
OC5		5	10	36	20	284	4,00
		7%	14,1%	50,7%	28,2%		
OC6		1	7	44	19	294	4,14
		1,4%	14,1%	62%	27,8%		
OC7	1	7	15	34	14	266	3,74
	1,4%	9,9%	21,1%	47,9%	19,7%		
OC8		5	13	39	14	275	3,87
		7%	18,3%	54,9%	19,7%		
OC9		1	9	45	16	289	4,07
		1,4%	12,7%	63,4%	22,5%		
Rata-rata keseluruhan							3,99

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 71 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *organizational commitment* (X3) berada pada skor 3,99. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap variabel *organizational commitment*. Pada variabel *organizational commitment*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,35 terdapat pada item 1.

4) Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M)

Analisa deskripsi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (M) dari 20 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
OCB1	1		2	33	35	314	4,42
	1,4%		2,8%	46,5%	49,3%		
OCB2		1	1	48	21	302	4,25
		1,4%	1,4%	67,6%	29,6%		
OCB3	1	25	13	28	4	222	3,12
	1,4%	35,2%	18,3%	39,4%	5,6%		
OCB4		3	7	46	15	286	4,02
		4,2%	9,9%	64,8%	21,1%		
OCB5		1	2	39	29	309	4,35
		1,4%	2,8%	54,9%	40,8%		
OCB6	1	2	2	43	23	298	4,19
	1,4%	2,8%	2,8%	60,6%	32,4%		
OCB7		6	8	43	14	278	3,91
		8,5%	11,3%	60,6%	19,7%		
OCB8		1		32	38	320	4,50
		1,4%		45,1%	53,5%		
OCB9	1	1	1	44	24	302	4,25
	1,4%	1,4%	1,4%	62,0%	33,8%		
OCB10		1	4	43	23	301	4,23
		1,4%	5,6%	60,6%	32,4%		
OCB11			4	35	32	312	4,39
			5,6%	49,3%	45,1%		
OCB12		7	14	41	9	265	3,73
		9,9%	19,7%	57,7%	12,7%		
OCB13	1	17	16	34	3	234	3,29
	1,4%	23,9%	22,5%	47,9%	4,2%		
OCB14		1	18	41	11	275	3,87
		1,4%	25,4%	57,7%	15,5%		
OCB15		1	4	40	26	304	4,28
		1,4%	5,6%	56,3%	36,6%		

OCB16	1	11	14	40	5	250	3,52
	1,4%	15,5%	19,7%	56,3%	7%		
OCB17		2	6	33	30	304	4,28
		2,8%	8,5%	46,5%	42,3		
OCB 18		1	2	38	30	310	4,36
		1,4%	2,8%	53,5%	42,3%		
OCB 19		2	5	43	21	296	4,16
		2,8%	7%	60,6%	29,6%		
OCB 20		1	3	36	31	310	4,36
		1,4%	4,2%	50,7%	43,7%		
Rata-Rata Keseluruhan							4,07

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dari 71 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* (M) berada pada skor 4,07. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada variabel *organizational citizenship behavior*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,50 terdapat pada item 8.

5) Analisis Deskriptif Variabel *Budgetary Slack* (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel *Budgetary Slack* terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Budgetary Slack*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
BS1		9	29	34		241	3,34
		12,5%	40,3%	47,2%			
BS2		5	27	37	3	254	3,52
		6,9%	37,5%	51,4%	4,2%		
BS3		5	28	38	1	251	3,48
		6,9%	38,9%	52,8%	1,4%		
BS4		7	42	21		228	3,16
		9,7%	58,3%	29,2%			
BS5		7	49	15	1	226	3,13
		9,7%	68,1%	20,8%	1,4%		
BS6		3	33	35	1	250	3,47
		4,2%	45,8%	48,6%	1,4%		
Rata-rata Keseluruhan							3,35

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan 4.13 diketahui bahwa dari 71 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada *budgetary slack* (Y) berada pada skor 3,35. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *budgetary slack*. Pada variabel *budgetary slack* terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,48 terdapat pada item 3.

C. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 71 responden dan besarnya df dapat dihitung $71 - 2 = 69$ dengan $df = 69$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,233. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,233. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1	<i>Self Esteem</i>	SE1	0,628	0,233	Valid
		SE2	0,549	0,233	Valid
		SE3	0,669	0,233	Valid
		SE4	0,569	0,233	Valid
		SE5	0,526	0,233	Valid
		SE6	0,739	0,233	Valid
		SE7	0,625	0,233	Valid
		SE8	0,370	0,233	Valid
		SE9	0,642	0,233	Valid
		SE10	0,389	0,233	Valid
2	<i>Locus of Control</i>	LOC1	0,663	0,233	Valid
		LOC2	0,499	0,233	Valid
		LOC3	0,493	0,233	Valid
		LOC4	0,636	0,233	Valid
		LOC5	0,540	0,233	Valid

3	<i>Organizational Commitment</i>	OC1	0,539	0,233	Valid
		OC2	0,628	0,233	Valid
		OC3	0,757	0,233	Valid
		OC4	0,658	0,233	Valid
		OC5	0,738	0,233	Valid
		OC6	0,616	0,233	Valid
		OC7	0,642	0,233	Valid
		OC8	0,672	0,233	Valid
		OC9	0,490	0,233	Valid
4	<i>Budgetary Slack</i>	BS1	0,626	0,233	Valid
		BS2	0,664	0,233	Valid
		BS3	0,572	0,233	Valid
		BS4	0,718	0,233	Valid
		BS5	0,664	0,233	Valid
		BS6	0,662	0,233	Valid
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB1	0,574	0,233	Valid
		OCB2	0,580	0,233	Valid
		OCB3	0,304	0,233	Valid
		OCB4	0,577	0,233	Valid
		OCB5	0,518	0,233	Valid
		OCB6	0,569	0,233	Valid
		OCB7	0,306	0,233	Valid
		OCB8	0,543	0,233	Valid
		OCB9	0,706	0,233	Valid
		OCB10	0,589	0,233	Valid
		OCB11	0,700	0,233	Valid
		OCB12	0,313	0,233	Valid
		OCB13	0,524	0,233	Valid
		OCB14	0,469	0,233	Valid
		OCB15	0,553	0,233	Valid
		OCB16	0,406	0,233	Valid
		OCB17	0,585	0,233	Valid
		OCB18	0,565	0,233	Valid
		OCB19	0,578	0,233	Valid
		OCB20	0,517	0,233	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.14 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,70 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	<i>Self Esteem</i>	0,763	Reliabel
2	<i>Locus of Control</i>	0,710	Reliabel
3	<i>Organizational Commitment</i>	0,820	Reliabel
4	<i>Budgetary Slack</i>	0,725	Reliabel
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,846	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel *self esteem*, *locus of control*,

organizational commitment, *budgetary slack* dan *organizational citizenship behavioryaitu* dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $>0,05$.

Berdasarkan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.16 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-*

smirnov yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,961, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.68997914
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.057
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961

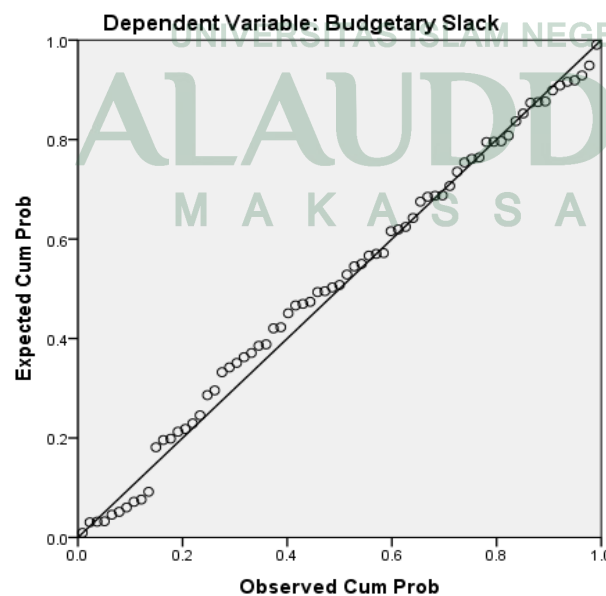
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal, salah satunya dengan melihat grafik normal plot berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikoleniaritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikoleniaritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Self Esteem	.415	2.408
Locus of Control	.882	1.134
Organizational Commitment	.389	2.573
Organizational Citizenship Behavior	.948	1.055

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

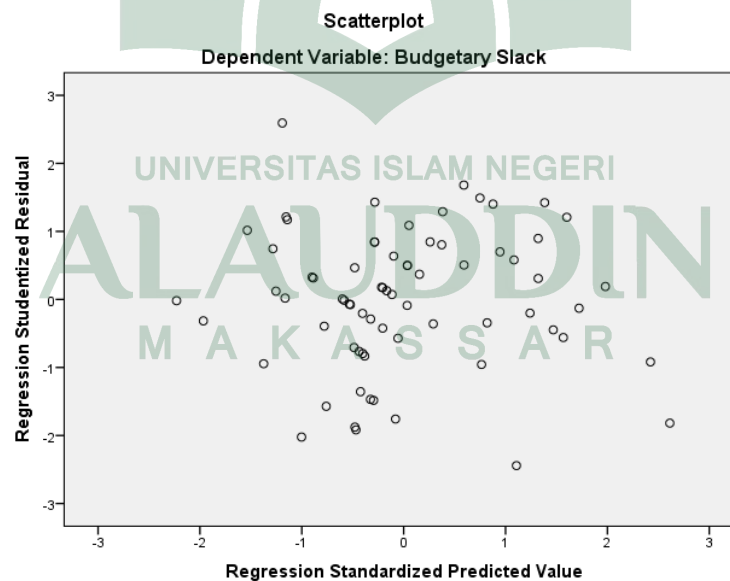
Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Scatter Plot diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *budgetary slack* berdasarkan *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*.

Untuk menguji heteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan meng-absolutkan nilai residual baru kemudian dilakukan regresi terhadap variabel bebasnya. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel 4.18. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$) maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.548	1.931		.284	.777
Self Esteem	.005	.047	.022	.116	.908
Locus of Control	.052	.063	.107	.826	.412
Organizational Commitment	-.040	.045	-.172	-.885	.379
Organizational Citizenship Behavior	.013	.018	.089	.714	.477

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikansinya (sig) diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (*self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*) terhadap variabel dependen (*budgetary slack*), sedangkan untuk menguji hipotesis H_4 , H_5 dan H_6 , menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

1. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H_1 , H_2 dan H_3

Pengujian hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 , dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan pengaruh *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.483	1.78534

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Locus of Control, Self Esteem

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,483, hal ini berarti bahwa 48% yang menunjukkan bahwa *budgetary slack* dipengaruhi oleh variabel *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*. Sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji F – Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.935	3	72.645	22.791	.000 ^b
	Residual	213.558	67	3.187		
	Total	431.493	70			

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Locus of Control, Self Esteem

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 22,791 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (22,791) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,74 ($df_1=4-1=3$ dan $df_2=71-4=67$). Berarti variabel *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *budgetary slack*.

Tabel 4.21
Hasil Uji T – Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.898	2.451		15.869	.000
1 Self Esteem	-.215	.079	-.361	-2.713	.008
Locus of Control	-.218	.106	-.188	-2.058	.043
Organizational Commitment	-.169	.075	-.304	-2.246	.028

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 38,898 - 215 X_1 - 218 X_2 - 169 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = *Budgetary Slack*

X₁ = *Self Esteem*

X₂ = *Locus of Control*

X₃ = *Organizational Commitment*

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Standar error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 38,898 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (*self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*) adalah nol, maka *budgetary slack* akan terjadi sebesar 38,898.
- b. Koefisien regresi variabel *self esteem* (X1) sebesar -0,215 mengindikasikan bahwa setiap penurunan satu satuan variabel *self esteem* akan meningkatkan *budgetary slack* sebesar 0,215.
- c. Koefisien regresi variabel *locus of control* (X2) sebesar -0,218 mengindikasikan bahwa setiap penurunan satu satuan variabel *locus of control* akan meningkatkan *budgetary slack* sebesar 0,218.
- d. Koefisien regresi variabel *organizational commitment* (X3) sebesar -0,169 mengindikasikan bahwa setiap penurunan satu satuan variabel *organizational commitment* akan meningkatkan *budgetary slack* sebesar 0,169.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 , H_2 dan H_3) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. *Self Esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Budgetary Slack* (H_1)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa *self esteem* memiliki t hitung sebesar $-2,713 > t$ tabel dengan $\text{sig. } \alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $71-4=67$, t tabel 1,667 dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti *self esteem* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan *self esteem* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack* terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh pegawai SKPD maka tingkat *budgetary slack* semakin menurun.

- b. *Locus of Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack* (H₂)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel *locus of control* memiliki *t* hitung sebesar $-2,058 > t$ tabel 1,667 dengan tingkat signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05, maka *H_a* diterima. Hal ini berarti *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack* terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai SKPD maka *budgetary slack* akan semakin meningkat.

- c. *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack* (H₃)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel *organizational commitment* memiliki *t* hitung sebesar $-2,246 > t$ tabel 1,667 dengan tingkat signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05, maka *H_a* diterima. Hal ini berarti *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack* terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment* yang dimiliki oleh pegawai SKPD maka semakin rendah *budgetary slack*.

2. Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian H_4 , H_5 dan H_6 .

Untuk membuktikan apakah variabel moderasi yang kita gunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka perlu diketahui kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013:214):

Tabel 4.22
Kriteria Penentuan Variabel Moderating

No	Tipe Moderasi	Koefisien
1.	<i>Pure</i> Moderasi	b_2 Tidak Signifikan b_3 Signifikan
2.	<i>Quasi</i> Moderasi	b_2 Signifikan b_3 Signifikan
3.	<i>Homologiser</i> Moderasi (Bukan Moderasi)	b_2 Tidak Signifikan b_3 Tidak Signifikan
4.	Prediktor	b_2 Signifikan b_3 Tidak Signifikan

Keterangan:

b_2 : Variabel *organizational citizenship behavior*

b_3 : Variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (*self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment*) dengan variabel *organizational citizenship behavior*

Hasil Pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi 1

Hasil Uji Regresi 1 Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,186	3,133		10,273	,000
1 Self Esteem	-,398	,055	-,668	-7,289	,000
Organizational Citizenship Behavior	,048	,031	,141	1,536	,129

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi 2

Hasil Uji Regresi 2 Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,896	3,842		7,000	,000
1 Locus of Control	-,462	,129	-,399	-3,586	,001
Organizational Citizenship Behavior	,022	,038	,064	,572	,569

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi 3

Hasil Uji Regresi 3 Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,309	2,811		10,070	,000
1 Organizational Commitment	-,383	,051	-,688	-7,485	,000
Organizational Citizenship Behavior	,068	,031	,200	2,170	,034

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Tabel 4.26
Hasil Uji Interaksi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.566	.386		50.680	.000
Zscore: Self Esteem	-.809	.328	-.326	-2.467	.016
Zscore: Locus of Control	-.547	.222	-.220	-2.464	.016
Zscore: Organizational Commitment	-.862	.340	-.347	-2.533	.014
Zscore: Organizational Citizenship Behavior	.566	.217	.228	2.612	.011
X1_M	.831	.396	.260	2.096	.040
X2_M	-.072	.271	-.025	-.264	.793
X3_M	-.292	.374	-.094	-.781	.438

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,129. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak ada pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel *budgetary slack*. Selanjutnya pada tabel 4.26 hasil uji interaksi diperoleh nilai signifikan interaksi *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,040 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh. Karena koefisien b_2 tidak signifikan dan koefisien b_3 signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori pure moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh sebagai variabel independen tetapi mampu memoderasi.

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,569. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak ada pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel *budgetary slack*. Selanjutnya pada tabel 4.26 hasil uji interaksi diperoleh nilai tidak signifikan interaksi *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Karena koefisien b_2 tidak signifikan dan koefisien b_3 juga tidak signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori homologiser moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* tidak ada hubungannya dengan variabel prediktor (independen) dan variabel dependen. Jadi, variabel *organizational citizenship behavior* tidak bisa menjadi variabel moderasi.

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,034. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel *budgetary slack*. Selanjutnya pada tabel 4.26 hasil uji interaksi diperoleh nilai tidak signifikan interaksi *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,438 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Karena koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori prediktor yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk.

Pembahasan terkait pengujian hipotesis yang melibatkan variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.524	1.71252

a. Predictors: (Constant), X3_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Organizational Citizenship Behavior, Zscore: Self Esteem, X2_M, X1_M, Zscore: Organizational Commitment
Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) cukup tinggi sebesar 0,524 yang berarti tingkat *budgetary slack* yang dapat dijelaskan oleh variabel AbsX3_M, *Zlocus of control*, *Zorganizational citizenship behavior*, *Zself esteem*, X2_M, X1_M, *Zorganizational commitment* sekitar 52,4%. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.28
Hasil Uji F – Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.731	7	35.247	12.019	.000 ^b
Residual	184.762	63	2.933		
Total	431.493	70			

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

b. Predictors: (Constant), X3_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Organizational Citizenship Behavior, Zscore: Self Esteem, X2_M, X1_M, Zscore: Organizational Commitment
Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,019 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel

X3_M, Z*Locus of Control*, Z*Organizational Citizenship Behavior*, Z*Self Esteem*, X2_M, X1_M, Z*Organizational Commitment* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi *budgetary slack*.

Tabel 4.29
Hasil Uji T – Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.566	.386		50.680	.000
Zscore: Self Esteem	-.809	.328	-.326	-2.467	.016
Zscore: Locus of Control	-.547	.222	-.220	-2.464	.016
Zscore: Organizational Commitment	-.862	.340	-.347	-2.533	.014
Zscore: Organizational Citizenship Behavior	.566	.217	.228	2.612	.011
X1_M	.831	.396	.260	2.096	.040
X2_M	-.072	.271	-.025	-.264	.793
X3_M	-.292	.374	-.094	-.781	.438

a. Dependent Variable: Budgetary Slack
Sumber: Output SPSS 21 (2017)

a. *Organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack* (H₄)

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa variabel moderating X1_M mempunyai t hitung sebesar 2,096 > t tabel 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,040 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* merupakan variabel moderasi hubungan variabel *self esteem* terhadap *budgetary slack*. Jadi, hipotesis

keempat (H_4) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack* terbukti atau diterima.

b. *Organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack* (H_5)

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa variabel moderating $X2_M$ mempunyai t hitung sebesar $-0,264 < t$ tabel $1,668$ dengan tingkat signifikansi $0,793$ yang lebih besar dari $0,05$, maka H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* bukan variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan variabel *locus of control* terhadap *budgetary slack*. Jadi, hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack* tidak terbukti atau ditolak.

c. *Organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack* (H_6)

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel moderating $X3_M$ mempunyai t hitung sebesar $-0,781 < t$ tabel $1,668$ dengan tingkat signifikansi $0,438$ yang lebih besar dari $0,05$, maka H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* bukan variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan variabel *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*. Jadi, hipotesis kelima (H_6) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack* tidak terbukti atau ditolak.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Budgetary Slack*

Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *self esteem* berpengaruh negatif terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel *self esteem* sebesar -0,215 dan (sig.) t sebesar 0,008. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan terjadinya *budgetary slack* akan semakin menurun, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Pandangan dalam teori atribusi mengisyaratkan bahwa perilaku orang dalam organisasi tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain. Dengan adanya *self esteem* (tingkat kepercayaan diri) yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat sehingga *budgetary slack* akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni dan Sugiri (2004) bahwa *self esteem* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack*. Hasil penelitian Pamungkas dkk (2014) dan Agustini dkk (2016) juga ditemukan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh negatif terhadap *budgetary slack*.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Budgetary Slack*

Hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *locus of control* berpengaruh negatif terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel *locus of control* sebesar -0,218 dan (sig.) t sebesar 0,043. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *locus of control* para pegawai maka akan menurunkan *budgetary slack*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *locus of control* maka akan meningkatkan *budgetary slack*, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* yang baik akan mampu menjalankan fungsi dan perannya dalam proses penyusunan anggaran serta dalam mencapai sasaran anggaran sehingga mampu meminimalisir terciptanya *budgetary slack*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Adi dan Mardiasmo (2002), Triana dkk (2012) bahwa *locus of control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *budgetary slack*, namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitarini dkk (2015) yang mengungkapkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *budgetary slack*.

3. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Budgetary Slack*

Hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel

organizational commitment sebesar -0,169 dan (sig.) t sebesar 0,028. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organizational commitment* para pegawai maka akan menurunkan *budgetary slack*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *organizational commitment* maka akan meningkatkan *budgetary slack*, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap penciptaan *budgetary slack*. Komitmen Organisasional merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan lebih mementingkan tujuan organisasi. Bagi individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Sebaliknya, bagi individu atau karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi. Hal ini didukung oleh teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku individu ditentukan oleh adanya *internal forces*, yaitu faktor yang ada dalam diri individu, dan *external forces*, yaitu faktor yang berasal dari luar individu.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dalam Memoderasi *Self*

Esteem terhadap Budgetary Slack

Hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap

budgetary slack. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized $X1_M$ sebesar 0,831 dan (sig.) t sebesar 0,040. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara *organizational citizenship behavior* dan *self esteem* berpengaruh terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack* diterima. Hasil uji interaksi menghasilkan koefisien b_2 tidak signifikan dan koefisien b_3 signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori pure moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh sebagai variabel independen tetapi mampu memoderasi.

Individu yang bekerja dengan sepenuh hati, mempunyai inisiatif tinggi dalam bekerja, baik untuk diri sendiri, orang lain, dan perusahaan tempat bekerja akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi tempat individu bekerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal dituntut perilaku karyawan yang sesuai harapan organisasi, yaitu *self esteem* yang baik. Menurut Organ (1988) dalam Soegandhi dkk (2013), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, yang secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Apabila seseorang berkeinginan dan mampu meningkatkan efektivitas organisasi maka *budgetary slack* akan dapat diminimalisir.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dalam Memoderasi

Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Budgetary Slack*

Hipotesis kelima (H_5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized $X2_M$ sebesar -0,072 dan (sig.) t sebesar 0,793. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara *organizational citizenship behavior* dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil uji interaksi menghasilkan koefisien b_2 tidak signifikan dan koefisien b_3 juga tidak signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori homologiser moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* tidak ada hubungannya dengan variabel prediktor (independen) dan variabel dependen sehingga variabel *organizational citizenship behavior* tidak bisa menjadi variabel moderasi.

Penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang memiliki konsep dasar bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena kinerja suatu organisasi berasal dari kinerja karyawannya. Sikap yang baik, persepsi, kepribadian, *locus of control* yang baik mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana hal-hal tersebut berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Nufus, 2011). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya (*locus of control*) sendiri atau mampu

memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Karyawan dengan dimensi OCB yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi *budgetary slack*.

6. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dalam Memoderasi

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Budgetary Slack*

Hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized $X3_M$ sebesar -0,292 dan (sig.) t sebesar 0,438. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara *organizational citizenship behavior* dan *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap penciptaan *budgetary slack*. Hasil uji interaksi menunjukkan koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori prediktor yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk. Variabel *organizational citizenship behavior* tidak bisa dijadikan variabel moderasi karena jika dilihat dari hasil jawaban responden dalam pengisian kuesioner terdapat ketidakkonsistenan jawaban responden terhadap beberapa item pernyataan yang diberikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *self esteem*, *locus of control* dan *organizational commitment* terhadap variabel dependen yaitu *budgetary slack* dan adanya interaksi variabel moderasi yaitu *organizational citizenship behavior*.

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self esteem* maka kecenderungan penciptaan *budgetary slack* akan semakin menurun.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *locus of control* maka penciptaan *budgetary slack* akan semakin menurun.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organizational commitment* maka penciptaan *budgetary slack* akan semakin menurun.
4. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan *self esteem* berpengaruh terhadap *budgetary slack*. Penggunaan variabel *organizational*

citizenship behavior termasuk dalam kategori *pure* moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* mampu menguatkan pengaruh *self esteem* terhadap *budgetary slack*.

5. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *budgetary slack*. Penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori homologiser moderasi yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *budgetary slack*.
6. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *budgetary slack*. Penggunaan variabel *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori prediktor yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya kepada pejabat penyusun dan pelaksana anggaran pada Pemerintah Daerah Kota Bulukumba.
2. Data yang digunakan dan dianalisis menggunakan instrumen berdasarkan persepsi jawaban dari responden, hal tersebut dapat menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya, maka

penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti melakukan metode wawancara langsung kepada responden agar lebih mencerminkan jawaban atas kondisi yang sebenarnya.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel faktor personal atau aspek keperilakuan yang memengaruhi timbulnya senjangan anggaran, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lain terutama variabel organisasional.

C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan. Adapun implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi praktisi, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai yang terlibat dalam penyusunan anggaran agar lebih mengerti dan memahami perilaku individu yang mempengaruhi terjadinya *budgetary slack* sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
2. Bagi akademisi, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah sampel penelitian pada organisasi sektor publik lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi N, Henrika C Tri dan Mardiasmo. 2002. Analisis Pengaruh Strategi Institusi, Budaya Institusi, dan *Conflict of Interest* terhadap *Budgetary Slack*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 17(1): 700-715.
- Agustini, N. P. Eleny, G. A. Yuniarta dan N. K. Sinarwati. 2016. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, *Locus Of Control*, *Self Esteem* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Budgetary Slack (Studi Empiris Pada SKPD Dinas Di Kabupaten Jembrana). *JIMAT*. 4(1).
- Yusnaena dan Andayani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang. *Menara Ekonomi*. 3(5): 79-87.
- Apriwandi. 2010. Apakah Partisipasi Anggaran, Insentif Berbasis Anggaran dan Tekanan Ketaatan Individu dapat Menciptakan *Slack* Anggaran?. *P3M STIE BANK BPD JATENG Prestasi*. 6(2): 1-11.
- Ardanari, I. G. A. A. S. Cinitya dan I. N. W. A. Putra. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, *Self Esteem* dan *Budget Emphasis* pada *Budgetary Slack*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 7(3).
- Ardianti, P. N. Hapsari, I. M. S. suardikha dan ID. G. D. saputra. 2015. Pengaruh Penganggaran Partisipatif pada Budgetary Slack dengan Asimetri Informasi, *Self Esteem*, *Locus Of Control* dan Kapasitas Individu sebagai Variabel Moderasi. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(5): 296-311.
- Ariawan, P., Wirakusuma dan D. Ratnadi. 2015. Keadilan Prosedural dan Iklim Kerja Etis sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Anggaran pada Kesenjangan Anggaran (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Tabanan). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(7): 489-500.
- Bachtiar, Wardi. 1997. *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos.
- Bangun N., K.W. Andani dan W. Sugianto. 2012. Pengaruh *Budgetary Participation*, *Information Asymmetry*, *Budget Emphasis* dan *Self Esteem* terhadap *Budgetary Slack*. *Jurnal Akuntansi*. 12(1). 577-594.
- Battencourt, Lance A., K. P. Gwinner and M. L. Meuter. 2001. A Comparison of Attitude, Personality, and Knowledge Predictors of Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 86(1): 29-41.

- Biantara, A. A. Adi dan IG. A. M. A. D. Putri. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Etika, dan Kepercayaan Diri pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9(2): 385-391.
- Budihardjo, A. 2004. Mengenal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII*. (82)
- Desmayani, N. M. M. R., dan I. M. S. Suardikha. 2016. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, *Locus Of Control*, dan Pemberian Reward terhadap *Budgetary Slack*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 16(2): 1121-1148.
- Dyne, Linn V. dan J. A. LePine. 1998. Predicting Voice Behavior in Work Groups. *Journal of Applied Psychology*. 83(6): 853-868.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(1): 1-12.
- Green, Stephen G. and Terence R. Mitchell. 1979. Attributional Processes of Leaders in Leader – Member Interactions. *Organizational Behavior and Human Performances*. 23(3): 429-458.
- Hansen & Mowen. 2006. *Management Accounting*. Buku 1. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Hoffman, Et Al. 2007. Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*. 92: 55-566.
- Jaya, M. F. Dwi dan T. Rahardjo. 2013. The Effects of Budget Participation, Asymmetric Information, Budget Emphasis, and Organizational Commitment on Budgetary Slack in Pemerintah Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2): 1-29.
- Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Kajian Akuntansi*. 2(1): 39-60.
- Kelley, Harold H. 1967. Attribution Theory in Social Psychology. *Nebraska Symposium on Motivation*. 15: 192-238.
- Kridawan, A. dan A. Mahmud. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Asimetri Informasi sebagai Variabel Moderasi. *Accounting Analysis Journal*. 3(2): 513-523.

- Krisnayanti, K. Nike, N. T. Herawati dan A. T. Atmadja. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Budgetary Slack* (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Buleleng). *E-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 7(1): 1-12.
- Kusumajati, D. Anggraini. 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*. 5(1): 62-70.
- Locke, Edwin A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performances*. 3(2): 157-189.
- Lubis, Arfan A. 2005. *Akuntansi Keperilakuan (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F., Bruce J. A., Fred O. W., and Weixing L. 2005. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*. 1(2): 249-271.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mukaromah, A. dan D. Suryandari. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran terhadap *Budgetary Slack*. *Accounting Analysis Journal*. 4(4): 1-8.
- Nugraheni, Tri S. dan S. Sugiri. 2004. Pengaruh Reputasi, Etika, dan *Self Esteem* Subordinat Terhadap *Budgetary Slack* Di Bawah Asimetri Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 19(4): 375-388.
- Pamungkas, I. M. B. W., I. M. P. Adiputra dan N. L. G. Erni Sulindawati. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, Kompleksitas Tugas, Reputasi, Etika, dan *Self Esteem* terhadap *Budgetary Slack* (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1): 1-12.
- Pasaribu, Asina C. R. 2011. Hubungan antara *Self Esteem* dan *Adversity Intelligence* Suatu Studi pada Mahasiswa Universitas HKBP NOMMENSEN Medan. *Visi*. 19(1): 399-416.
- Pello, Elizabeth V. 2014. Pengaruh Asimetri Informasi dan *Locus of Control* pada Hubungan antara Penganggaran Partisipatif dan Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 6(2): 287-305.

- Pradnyandari, D. dan K. A. Krisnadewi. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran pada Senjangan Anggaran dengan Gaya Kepemimpinan dan Karakter Personal sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9(1): 17-26.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Purba, Debora E. dan A. N. L. Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*. *Makara Sosial Humaniora*. 8(3): 105-111.
- Puspitarini, N. P. Ayu, Edy Sujana dan N. L. G. E. Sulindawati. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, Asimetri Informasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap *Slack Anggaran* pada SKPD dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng. *JIMAT*. 3(1).
- Rejeki, Marsudi E. S. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *LANTIP*. 2(1): 1-11.
- Sadad., P. Endar dan M. Irwan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa. *Jaffa*. 4(1): 30-45.
- Salma. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*. 4(8): 73-84.
- Sari, N. M. Lamita dan I. D. N. Wiratmaja. 2017. Penekanan Anggaran sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Asimetri Informasi pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 19(1): 593-622.
- Savitri, Enni dan Erianti Sawitri. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran dan Informasi Asimetri terhadap Timbulnya Kesenjangan Anggaran. *Jurnal Akuntansi*. 2(2): 210-226.
- Sharma, Shraddha and Surila Agarwala. 2013. Contribution of Self-Esteem and Collective Self-Esteem in Predicting Depression. *Psychological Thought*. 2193-7281.
- Soegandhi, V. Marchelle, E. M. Sutanto dan R. Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. 1(1): 1-12.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. 6. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, I. K. 2010. Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen organisasional, Asimetri Informasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap *Budgetary slack*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 5 (2).
- Ticoalu, Linda K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. 1(4): 782-790.
- Tobing, Diana S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11(1): 31-37.
- Triadhi, N. A. 2014. Pengaruh Preferensi Risiko, Etika dan Partisipasi Penyusunan Anggaran pada Senjangan Anggaran Pendapatan di Pemerintah Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(6): 345-355.
- Triana, M., Yuliusman dan Wirmie. 2012. Pengaruh Partisipasi Anggaran, *Budget Emphasis*, dan *Locus of Control* terhadap *Slack* Anggaran. *e-Jurnal BINAR AKUNTANSI*. 1(1):1-10.
- Waworuntu, Bob. 2003. Determinan Kepemimpinan. *Makara, Sosial Humaniora*. 7(2): 71-78.
- Young, S. Mark. 1985. Participative Budgeting: The Effects of Risk Aversion and Asymmetric Information on Budgetary Slack. *Journal of Accounting Research*. 23(2): 829-842.
- Yuhertiana, Indrawati. 2005. Kajian Etika *Budgetary Slack* Di Organisasi Sektor Publik Menurut Perspektif Gender. *Simposium Riset Ekonomi II, Surabaya*

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Self Esteem, Locus of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderating (Studi pada SKPD Kabupaten Bulukumba)

I. Identitas Responden

Nama :(boleh tidak diisi)

Usia : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ 51-60 tahun
☐ > 60 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Jabatan : ☐ Pejabat Eselon II ☐ Pejabat Eselon III
☐ Pejabat Eselon IV

Masa Jabatan : ☐ 1-2 tahun ☐ 2-3 tahun ☐ 3-4 tahun
☐ 4-5 tahun ☐ >5 tahun

Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1
☐ S2 ☐ Lain-lain (.....)

II. Persepsi Responden

Mohon dijawab pertanyaan berikut dengan member tanda (✓) pada kolom jawaban yang menunjukkan:

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (RR)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga, sedikit-tidaknya sama dengan orang lain.					
2	Saya rasa banyak hal-hal yang baik dalam diri saya					
3	Saya menerima keadaan diri saya seperti apa adanya					
4	Saya mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain					
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya					
6	Saya orang yang gagal					
7	Saya rasa tidak banyak yang dapat saya banggakan pada diri saya					
8	Saya berharap saya dapat lebih dihargai					
9	Saya sering merasa tidak berguna					
10	Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak baik					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
<i>Locus of Control Internal</i>						
1	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan					
2	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang sebagian besar disebabkan Karena ketidakberuntungan (kesialan)					
3	Sebenarnya, tidak ada yang disebut dengan keberuntungan					
<i>Locus of Control External</i>						

4	Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan uang koin (mata uang logam)					
5	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, Karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk					

Organizational Commitment

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bersedia bekerja lebih keras daripada yang diharapkan agar organisasi ini sukses					
2	Saya membanggakan organisasi ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya					
3	Saya akan menerima tugas apa saja agar dapat tetap bekerja di organisasi ini					
4	Saya menemukan bahwa system nilai saya sama dengan system nilai organisasi					
5	Saya bangga mengatakan kepada orang bahwa saya merupakan bagian dari organisasi ini					
6	Organisasi ini member inspirasi terbaik mengenai cara mencapai kinerja					
7	Saya sangat senang memilih organisasi ini sebagai tempat kerja daripada organisasi lain					
8	Bagi saya organisasi ini merupakan tempat kerja terbaik					
9	Saya sungguh peduli mengenai nasib organisasi ini					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Altruism (Tindakan Sukarela)						
1	Saya selalu siap membantu ketika ada pegawai yang membutuhkan bantuan					
2	Saya selalu siap membantu pegawai baru untuk beradaptasi meskipun sebenarnya tidak diharuskan					

3	Saya akan menggantikan peran pegawai yang tidak masuk kerja					
4	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan					
Courtesy (Sopan Santun)						
5	Saya selalu membuka diri bagi pegawai yang ingin bertukar pikiran					
6	Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
7	Saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan					
8	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai organisasi					
Conscientiousness (Kontrol Diri)						
9	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan organisasi kedepannya					
10	Saya selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan organisasi					
11	Saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi					
12	Saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja					
Sportsmanship (Sikap Toleransi)						
13	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan organisasi meskipun tidak sesuai dengan harapan saya					
14	Saya sangat susah beradaptasi terhadap perubahan yang ada dalam organisasi					
15	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan saya					
16	Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi meskipun akan mengorbankan kepentingan saya					
Civic Virtue (Moral Kewargaan)						
17	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai					

18	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
19	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi organisasi					
20	Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya					

Budgetary Slack

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Anggaran yang menjadi tanggung jawab saya tidak begitu tinggiuntutannya					
2	Standar yang digunakan dalam anggaran mendorong produktivitas yang tinggi di wilayah tanggung jawab saya					
3	Anggaran dalam departemen saya, dapat saya pastikan dapat terlaksana					
4	Adanya target anggaran yang harus saya capai, tidak membuat saya ingin memperbaiki tingkat efisiensi					
5	Sasaran yang dijabarkan dalam anggaran sangat susah untuk dicapai atau direalisasi					
6	Karena adanya keterbatasan dalam jumlah anggaran yang disediakan, saya harus memonitor setiap pengeluaran-pengeluaran yang menjadi wewenang saya					


TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

N O	SELF ESTEEM										TOTA L
	SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE 10	
1	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	44
2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	34
3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	42
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
6	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
7	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
8	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	42
9	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
12	3	2	5	4	5	3	4	3	3	5	37
13	3	2	5	4	5	3	4	5	4	5	40
14	3	2	5	4	5	3	4	2	3	5	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
19	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44

20	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
22	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	44
23	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
24	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
26	4	3	5	4	1	4	5	4	4	4	38
27	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	40
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
29	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42
30	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	32
31	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
32	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
38	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	42
39	3	2	5	4	5	5	3	5	4	4	40
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
41	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
42	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	41

43	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
44	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
45	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	40
46	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
47	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
48	4	4	2	4	2	5	4	4	3	4	36
49	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	41
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
53	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
54	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	41
55	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
56	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	35
59	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	40
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
61	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
62	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
63	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	45

66	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	41
67	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
68	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
69	2	2	4	4	3	4	4	4	5	5	37
70	4	4	5	4	5	5	4	2	4	3	40
71	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35

NO	LOCUS OF CONTROL					TOTAL
	LOC 1	LOC 2	LOC 3	LOC 4	LOC 5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	2	4	4	4	18
3	3	3	3	3	4	16
4	5	2	4	5	4	20
5	4	3	3	4	4	18
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	4	3	2	5	4	18
9	4	4	4	5	4	21
10	5	3	4	5	4	20
11	3	4	3	3	3	16
12	5	3	4	4	5	21
13	5	3	4	4	5	21
14	5	3	4	4	5	21

15	3	3	4	4	4	18
16	2	2	2	3	3	12
17	3	5	4	4	3	19
18	3	4	4	5	3	19
19	2	4	3	3	4	16
20	4	3	4	3	3	17
21	4	4	4	4	3	19
22	2	3	4	4	4	17
23	3	3	4	4	3	17
24	4	3	4	4	3	18
25	2	2	4	5	4	17
26	4	3	4	4	5	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	5	4	19
29	5	2	4	5	3	19
30	2	4	4	5	4	19
31	4	4	3	4	4	19
32	2	4	4	4	4	18
33	5	4	4	4	3	20
34	4	2	4	3	4	17
35	4	2	4	4	4	18
36	3	4	4	4	4	19
37	5	5	5	4	4	23

38	5	3	4	4	5	21
39	3	3	3	4	4	17
40	4	2	4	4	5	19
41	2	2	4	3	3	14
42	4	2	4	4	4	18
43	2	1	5	4	4	16
44	4	3	2	5	4	18
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	3	3	18
47	3	3	3	3	3	15
48	2	4	3	4	4	17
49	4	2	4	3	3	16
50	2	4	4	4	4	18
51	3	3	3	4	3	16
52	4	3	3	3	4	17
53	4	3	3	5	3	18
54	4	3	4	4	4	19
55	4	3	3	4	4	18
56	4	2	4	4	5	19
57	4	3	3	4	4	18
58	3	3	3	3	4	16
59	5	4	4	5	4	22
60	5	4	3	5	4	21

61	2	4	4	4	3	17
62	4	4	4	4	4	20
63	2	4	5	5	5	21
64	4	4	3	4	4	19
65	5	4	4	5	4	22
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	4	5	4	23
68	5	4	5	5	5	24
69	4	4	4	4	4	20
70	3	4	4	5	4	20
71	3	4	4	4	4	19

NO	ORGANIZATIONAL COMMITMENT									TOTAL
	OC 1	OC 2	OC 3	OC 4	OC 5	OC 6	OC 7	OC 8	OC 9	
1	5	5	2	2	4	4	2	2	5	31
2	5	5	1	2	4	4	2	2	5	30
3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	33
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
6	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
12	5	5	4	3	5	5	3	5	3	38
13	5	5	4	3	5	5	3	5	3	38
14	5	5	4	3	5	5	3	5	3	38
15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
16	4	2	3	3	3	3	3	3	4	28
17	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
20	4	4	3	3	4	5	4	5	4	36
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
22	5	4	3	5	4	4	4	4	4	37
23	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
24	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
28	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
30	4	4	4	2	2	4	2	3	4	29
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
32	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40

33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	4	5	4	4	4	3	4	5	38
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
38	5	5	4	3	3	4	3	5	3	35
39	4	2	3	3	3	3	3	3	2	26
40	4	4	2	2	2	4	4	4	4	30
41	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
43	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
44	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31
45	5	5	4	4	5	5	2	2	4	36
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
47	4	4	2	3	3	2	4	3	3	28
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
49	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
51	4	4	2	4	4	4	2	2	4	30
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
55	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34

56	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30
57	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
58	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
60	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
61	5	4	4	3	2	5	1	4	4	32
62	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
63	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
64	4	4	2	4	4	4	3	3	4	32
65	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
66	4	4	4	4	5	4	3	3	4	35
67	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
68	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30

NO	BUDGETARY SLACK						TOTAL
	BS 1	BS 1	BS 3	BS 4	BS 5	BS 6	
1	4	4	3	4	3	4	22
2	4	5	4	3	3	4	23
3	4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	4	24

5	3	4	4	3	3	3	20
6	4	4	4	2	2	2	18
7	4	4	4	4	3	4	23
8	4	3	3	4	4	4	22
9	2	3	3	3	3	4	18
10	3	2	2	3	3	2	15
11	2	3	3	3	3	2	16
12	3	3	2	3	3	3	17
13	3	3	2	3	3	3	17
14	3	3	3	3	3	5	20
15	4	5	4	4	3	3	23
16	4	4	4	3	3	4	22
17	4	4	3	4	3	4	22
18	3	4	4	2	2	4	19
19	4	3	3	3	3	3	19
20	3	3	4	3	4	4	21
21	3	4	3	3	3	3	19
22	4	4	3	3	3	3	20
23	3	3	3	2	3	4	18
24	4	3	4	3	3	4	21
25	3	4	3	3	3	3	19
26	4	3	4	4	3	4	22
27	3	2	3	3	2	3	16

28	3	4	3	3	3	3	19
29	3	4	4	3	3	3	20
30	4	4	4	3	3	4	22
31	3	3	4	3	3	4	20
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	3	2	2	3	16
34	3	4	4	3	3	4	21
35	4	4	3	3	3	3	20
36	4	4	4	3	2	4	21
37	3	3	4	4	4	4	22
38	3	3	2	3	3	3	17
39	4	3	4	3	3	3	20
40	3	4	4	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	4	4	3	3	3	20
43	3	4	4	2	2	4	19
44	4	4	4	4	5	4	25
45	4	3	3	3	3	3	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	4	4	4	4	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	3	3	3	3	3	18
50	2	4	5	2	3	3	19

51	2	4	4	2	3	3	18
52	4	3	3	4	3	3	20
53	2	4	4	3	3	3	19
54	4	4	3	4	3	3	21
55	4	4	4	4	4	3	23
56	4	4	3	3	4	4	22
57	4	3	4	3	3	4	21
58	4	4	4	3	3	4	22
59	3	3	3	3	3	3	18
60	2	4	3	3	3	3	18
61	3	4	4	4	4	4	23
62	2	2	3	3	3	3	16
63	3	3	4	3	3	3	19
64	4	3	3	3	3	4	20
65	2	4	3	3	3	4	19
66	3	3	4	3	3	3	19
67	3	2	2	3	3	3	16
68	2	2	4	2	3	3	16
69	3	4	3	4	4	4	22
70	4	3	3	2	2	3	17
71	4	4	4	4	4	4	24

N O	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																				T O T A L
	O C B 1	O C B 2	O C B 3	O C B 4	O C B 5	O C B 6	O C B 7	O C B 8	O C B 9	O C B 10	O C B 11	O C B 12	O C B 13	O C B 14	O C B 15	O C B 16	O C B 17	O C B 18	O C B 19	O C B 20	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	94
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	90
3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	83
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	91
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	81
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	90
9	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
11	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	8

2																					3
1 3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	8 3
1 4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	8 3
1 5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	7 8
1 6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	7 6
1 7	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	8 6
1 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	7 7
1 9	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	8 9
2 0	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	3	4	1	5	5	4	5	8 0
2 1	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	9 2
2 2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	2	2	2	7 8
2 3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	8 2
2 4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	7 0
2 5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	5	7 8

2 6	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	9 0
2 7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	7 8
2 8	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	8 9
2 9	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	8 9
3 0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 9
3 1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	7 5
3 2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	6 5
3 3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	9 1
3 4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	8 0
3 5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	7 4
3 6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 3
3 7	3	3	3	3	3	4	5	2	1	4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	6 8
3 8	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	8 3
3 9	4	4	4	4	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	6 6

4 0	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	7 5
4 1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	8 1
4 2	4	4	2	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	7 3
4 3	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	8 9
4 4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	9 0
4 5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8 4
4 6	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	8 1
4 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 0
4 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	7 3
4 9	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	7 7
5 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	7 4
5 1	5	4	2	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	8 2
5 2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 2
5 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	7 8

5 4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	9 0
5 5	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	7 7
5 6	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5	5	4	5	8 6
5 7	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 6
5 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	7 6
5 9	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	8 6
6 0	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	8 7
6 1	5	4	2	3	5	4	5	4	4	2	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	7 7
6 2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	8 3
6 3	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	8 9
6 4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 8
6 5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	3	4	7 7
6 6	4	2	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	7 4
6 7	1	4	2	5	5	1	5	5	4	3	4	2	1	3	5	5	5	5	4	4	7 3

6 8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	7 1
6 9	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	8 0
7 0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	7 7
7 1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	8 5



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF

A. Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Esteem	71	30.00	48.00	40.2254	4.16515
Locus of Control	71	12.00	24.00	18.5775	2.14251
Organizational Commitment	71	24.00	44.00	36.0000	4.46574
Budgetary Slack	72	15.00	25.00	20.1389	2.50805
Organizational Citizenship Behavior	71	65.00	99.00	81.5775	7.27748
Valid N (listwise)	71				

B. Statistik Deskriptif Pernyataan

1. Deskriptif Variabel *Self Esteem* (X₁)

Statistics										
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
N Valid	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0000	3.7746	4.2817	3.9437	4.0000	4.3239	4.0141	3.8169	4.0423	4.0282
Sum	284.00	268.00	304.00	280.00	284.00	307.00	285.00	271.00	287.00	286.00

SE1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Ragu-Ragu	13	18.3	18.3	21.1
Valid Setuju	39	54.9	54.9	76.1
Sangat Setuju	17	23.9	23.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	10	14.1	14.1	14.1
Ragu-Ragu	10	14.1	14.1	28.2
Valid Setuju	37	52.1	52.1	80.3
Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	9	12.7	12.7	14.1
Valid Setuju	30	42.3	42.3	56.3
Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	12	16.9	16.9	21.1
Valid Setuju	42	59.2	59.2	80.3
Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	4	5.6	5.6	7.0
Ragu-Ragu	12	16.9	16.9	23.9
Setuju	31	43.7	43.7	67.6
Sangat Setuju	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	11	15.5	15.5	15.5
Setuju	26	36.6	36.6	52.1
Sangat Setuju	34	47.9	47.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	10	14.1	14.1	14.1
Setuju	50	70.4	70.4	84.5
Sangat Setuju	11	15.5	15.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
Ragu-Ragu	13	18.3	18.3	23.9
Valid Setuju	46	64.8	64.8	88.7
Sangat Setuju	8	11.3	11.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	15	21.1	21.1	21.1
Valid Setuju	38	53.5	53.5	74.6
Sangat Setuju	18	25.4	25.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

SE10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	9	12.7	12.7	12.7
4.00	51	71.8	71.8	84.5
Valid 5.00	11	15.5	15.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

M A K A S S A R

2. Deskriptif Variabel *Locus of Control* (X_2)

Statistics

		LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.6620	3.2817	3.6901	4.0704	3.8732
Sum		260.00	233.00	262.00	289.00	275.00

LOC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	16.9	16.9	16.9
	Ragu-Ragu	14	19.7	19.7	36.6
	Setuju	31	43.7	43.7	80.3
	Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

LOC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	12	16.9	16.9	18.3
	Ragu-Ragu	27	38.0	38.0	56.3
	Setuju	28	39.4	39.4	95.8
	Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

LOC3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	20	28.2	28.2	32.4
Valid Setuju	44	62.0	62.0	94.4
Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

LOC4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	13	18.3	18.3	18.3
Valid Setuju	40	56.3	56.3	74.6
Sangat Setuju	18	25.4	25.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

LOC5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	18	25.4	25.4	25.4
Valid Setuju	44	62.0	62.0	87.3
Sangat Setuju	9	12.7	12.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

3. Deskriptif Variabel *Organizational Commitment* (X₃)

Statistics										
		OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3521	4.1408	3.8451	3.8310	4.0000	4.1408	3.7465	3.8732	4.0704
Sum		309.00	294.00	273.00	272.00	284.00	294.00	266.00	275.00	289.00

OC1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4
	Ragu-Ragu	2	2.8	4.2
	Setuju	39	54.9	59.2
	Sangat Setuju	29	40.8	100.0
	Total	71	100.0	

OC2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.2	4.2
	Ragu-Ragu	5	7.0	11.3
	Setuju	42	59.2	70.4
	Sangat Setuju	21	29.6	100.0
	Total	71	100.0	

OC3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	6	8.5	8.5	9.9
Ragu-Ragu	11	15.5	15.5	25.4
Setuju	38	53.5	53.5	78.9
Sangat Setuju	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
Ragu-Ragu	17	23.9	23.9	29.6
Setuju	37	52.1	52.1	81.7
Sangat Setuju	13	18.3	18.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	10	14.1	14.1	21.1
Setuju	36	50.7	50.7	71.8
Sangat Setuju	20	28.2	28.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	7	9.9	9.9	11.3
Valid Setuju	44	62.0	62.0	73.2
Sangat Setuju	19	26.8	26.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	7	9.9	9.9	11.3
Ragu-Ragu	15	21.1	21.1	32.4
Valid Setuju	34	47.9	47.9	80.3
Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	13	18.3	18.3	25.4
Valid Setuju	39	54.9	54.9	80.3
Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OC9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	9	12.7	12.7	14.1
Valid Setuju	45	63.4	63.4	77.5
Sangat Setuju	16	22.5	22.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

4. Deskriptif Variabel *Budgetary Slack* (Y)

Statistics

	BS1	BS2	BS3	BS4	BS5	BS6
N Valid	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.3472	3.5278	3.4861	3.1667	3.1389	3.4722
Sum	241.00	254.00	251.00	228.00	226.00	250.00

BS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	29	40.3	40.3	52.8
Valid Setuju	34	47.2	47.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

BS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
Ragu-Ragu	27	37.5	37.5	44.4
Valid Setuju	37	51.4	51.4	95.8
Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

BS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
Ragu-Ragu	28	38.9	38.9	45.8
Valid Setuju	38	52.8	52.8	98.6
Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

BS4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	42	58.3	58.3	70.8
Valid Setuju	21	29.2	29.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

BS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
Ragu-Ragu	49	68.1	68.1	77.8
Valid Setuju	15	20.8	20.8	98.6
Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

BS6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	33	45.8	45.8	50.0
Valid Setuju	35	48.6	48.6	98.6
Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

5. Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior (M)*

Statistics

	O C B1	O C B2	O C B3	O C B4	O C B5	O C B6	O C B7	O C B8	O C B9	O C B10	O C B11	O C B12	O C B13	O C B14	O C B15	O C B16	O C B17	O C B18	O C B19	O C B20
Valid	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.42	4.25	3.12	4.02	4.35	4.19	3.91	4.50	4.25	4.39	4.94	3.32	3.95	3.73	4.81	3.21	4.81	4.66	4.69	4.66
Sum	3125	3130	2268	2882	3021	2972	2755	3270	3035	3030	3131	2623	2723	2730	3030	2525	3030	3131	2929	3131
	4.00	2.00	2.00	6.00	9.00	8.00	8.00	0.00	2.00	1.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	0.00	4.00	0.00	6.00	0.00

OCB1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	2	2.8	2.8	4.2
Valid Setuju	33	46.5	46.5	50.7
Sangat Setuju	35	49.3	49.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	1	1.4	1.4	2.8
Valid Setuju	48	67.6	67.6	70.4
Sangat Setuju	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	25	35.2	35.2	36.6
Ragu-Ragu	13	18.3	18.3	54.9
Valid Setuju	28	39.4	39.4	94.4
Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	7	9.9	9.9	14.1
Valid Setuju	46	64.8	64.8	78.9
Sangat Setuju	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	2	2.8	2.8	4.2
Valid Setuju	39	54.9	54.9	59.2
Sangat Setuju	29	40.8	40.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	2	2.8	2.8	4.2
Ragu-Ragu	2	2.8	2.8	7.0
Valid Setuju	43	60.6	60.6	67.6
Sangat Setuju	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	8.5	8.5	8.5
Ragu-Ragu	8	11.3	11.3	19.7
Valid Setuju	43	60.6	60.6	80.3
Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Valid Setuju	32	45.1	45.1	46.5
Sangat Setuju	38	53.5	53.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.8
Ragu-Ragu	1	1.4	1.4	4.2
Valid Setuju	44	62.0	62.0	66.2
Sangat Setuju	24	33.8	33.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	4	5.6	5.6	7.0
Valid Setuju	43	60.6	60.6	67.6
Sangat Setuju	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	4	5.6	5.6	5.6
Valid Setuju	35	49.3	49.3	54.9
Sangat Setuju	32	45.1	45.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9.9	9.9	9.9
Ragu-Ragu	14	19.7	19.7	29.6
Valid Setuju	41	57.7	57.7	87.3
Sangat Setuju	9	12.7	12.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	17	23.9	23.9	25.4
Ragu-Ragu	16	22.5	22.5	47.9
Setuju	34	47.9	47.9	95.8
Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	18	25.4	25.4	26.8
Setuju	41	57.7	57.7	84.5
Sangat Setuju	11	15.5	15.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	4	5.6	5.6	7.0
Setuju	40	56.3	56.3	63.4
Sangat Setuju	26	36.6	36.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	11	15.5	15.5	16.9
Ragu-Ragu	14	19.7	19.7	36.6
Setuju	40	56.3	56.3	93.0
Sangat Setuju	5	7.0	7.0	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Ragu-Ragu	6	8.5	8.5	11.3
Setuju	33	46.5	46.5	57.7
Sangat Setuju	30	42.3	42.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	2	2.8	2.8	4.2
Setuju	38	53.5	53.5	57.7
Sangat Setuju	30	42.3	42.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Ragu-Ragu	5	7.0	7.0	9.9
Valid Setuju	43	60.6	60.6	70.4
Sangat Setuju	21	29.6	29.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

OCB20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Ragu-Ragu	3	4.2	4.2	5.6
Valid Setuju	36	50.7	50.7	56.3
Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI KUALITAS DATA

A. Uji Validitas

1. Variabel *Self Esteem*

		Correlations										
		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	Self Esteem
SE1	Pearson Correlation	1	.459*	.314*	.238*	.230	.450*	.460*	.110	.283*	-.036	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.046	.053	.000	.000	.360	.017	.764	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SE2	Pearson Correlation	.459*	1	.156	.149	.017	.508*	.287*	.002	.352*	.013	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000		.194	.216	.891	.000	.015	.990	.003	.914	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SE3	Pearson Correlation	.314*	.156	1	.345*	.459*	.409*	.342*	.128	.427*	.233	.669**
	Sig. (2-tailed)	.008	.194		.003	.000	.000	.003	.288	.000	.051	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SE4	Pearson Correlation	.238*	.149	.345*	1	.252*	.326*	.393*	.090	.232	.296*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.046	.216	.003		.034	.005	.001	.454	.052	.012	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SE5	Pearson Correlation	.230	.017	.459*	.252*	1	.253*	.056	.110	.158	.289*	.526**

SE6	Sig. (2-tailed)	.053	.891	.000	.034		.033	.641	.362	.189	.014	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.450*	.508*	.409*	.326*	.253*	1	.380*	.228	.513*	.086	.739**
SE7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.033		.001	.056	.000	.476	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.460*	.287*	.342*	.393*	.056	.380*	1	.155	.455*	.292*	.625**
SE8	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.003	.001	.641	.001		.196	.000	.014	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.110	.002	.128	.090	.110	.228	.155	1	.194	.204	.370**
SE9	Sig. (2-tailed)	.360	.990	.288	.454	.362	.056	.196		.105	.088	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.283*	.352*	.427*	.232	.158	.513*	.455*	.194	1	.114	.642**
SE10	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.000	.052	.189	.000	.000	.105		.344	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	-.036	.013	.233	.296*	.289*	.086	.292*	.204	.114	1	.389**
Self Esteem	Sig. (2-tailed)	.764	.914	.051	.012	.014	.476	.014	.088	.344		.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.628*	.549*	.669*	.569*	.526*	.739*	.625*	.370*	.642*	.389*	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Locus of Control

		Correlations					
		LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	Locus of Control
LOC1	Pearson Correlation	1	.047	.080	.278*	.262*	.663**
	Sig. (2-tailed)		.696	.507	.019	.028	.000
	N	71	71	71	71	71	71
LOC2	Pearson Correlation	.047	1	.109	.193	-.041	.499**
	Sig. (2-tailed)	.696		.363	.106	.737	.000
	N	71	71	71	71	71	71
LOC3	Pearson Correlation	.080	.109	1	.152	.226	.493**
	Sig. (2-tailed)	.507	.363		.205	.058	.000
	N	71	71	71	71	71	71
LOC4	Pearson Correlation	.278*	.193	.152	1	.271*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.019	.106	.205		.022	.000
	N	71	71	71	71	71	71
LOC5	Pearson Correlation	.262*	-.041	.226	.271*	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.028	.737	.058	.022		.000
	N	71	71	71	71	71	71
Locus of Control	Pearson Correlation	.663**	.499**	.493**	.636**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel *Organizational Commitment*

[illegible]

OC6	Pearson Correlation	.383*	.451*	.384*	.160	.423*	1	.204	.477*	.220	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.181	.000		.088	.000	.065	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
OC7	Pearson Correlation	.008	.117	.459*	.480*	.343*	.204	1	.616*	.197	.642**
	Sig. (2-tailed)	.944	.332	.000	.000	.003	.088		.000	.100	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
OC8	Pearson Correlation	.236*	.299*	.519*	.278*	.292*	.477*	.616*	1	.017	.672**
	Sig. (2-tailed)	.048	.011	.000	.019	.013	.000	.000		.885	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
OC9	Pearson Correlation	.337*	.318*	.241*	.334*	.343*	.220	.197	.017	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.043	.004	.003	.065	.100	.885		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Organizational Commitment	Pearson Correlation	.539*	.628*	.757*	.658*	.738*	.616*	.642*	.672*	.490*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Budgetary Slack

		Correlations						Budgetary Slack
		BS1	BS2	BS3	BS4	BS5	BS6	
BS1	Pearson Correlation	1	.287*	.151	.446**	.190	.308**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.014	.205	.000	.110	.008	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
BS2	Pearson Correlation	.287*	1	.455**	.281*	.233*	.271*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.017	.049	.021	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
BS3	Pearson Correlation	.151	.455**	1	.075	.189	.340**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.205	.000		.532	.112	.004	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
BS4	Pearson Correlation	.446**	.281*	.075	1	.698**	.346**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.532		.000	.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
BS5	Pearson Correlation	.190	.233*	.189	.698**	1	.367**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.110	.049	.112	.000		.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
BS6	Pearson Correlation	.308**	.271*	.340**	.346**	.367**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.008	.021	.004	.003	.002		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Budgetary Slack	Pearson Correlation	.626**	.664**	.572**	.718**	.664**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

		Correlations																				Organizational Citizenship Behavior
		OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	OCB 9	OCB 10	OCB 11	OCB 12	OCB 13	OCB 14	OCB 15	OCB 16	OCB 17	OCB 18	OCB 19	OCB 20	
OCB 1	Person Correlation		.46	.10	.24	.28	.61	.19	.34	.43	.39	.56	.23	.29	.14	.18	-.03	.23	.06	.09	.26	.574**
	Sig. (2-tailed)		.00	.37	.04	.00	.00	.10	.00	.00	.01	.00	.05	.04	.20	.13	.75	.04	.57	.45	.28	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Person Correlation	.46		.17	.31	.19	.46	.04	.38	.49	.40	.47	.20	.26	.14	.18	.23	.39	.06	.09	.26	.580**
OCB 2	Sig. (2-tailed)	.00	.15	.07	.11	.00	.67	.08	.00	.00	.00	.82	.04	.68	.18	.36	.08	.57	.03	.41	.28	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

[illegible]

OCB	6	7	8
Pea			
rso	.61	.49	.34
n	1	6	8
Cor	1*	4*	8*
rela	.	.	.
tion			
Sig.	.00	.08	.03
(2-			
taile			
d)			
N	71	71	71
Pea			
rso	.19	.04	.35
n	9	4	8
Cor	4	9	8
rela	.	.	.
tion			
Sig.	.10	.67	.03
(2-			
taile			
d)			
N	71	71	71
Pea			
rso	.19	.04	.35
n	9	4	8
Cor	4	9	8
rela	.	.	.
tion			
Sig.	.10	.67	.03
(2-			
taile			
d)			
N	71	71	71

[illegible]

[illegible]

4. Variabel *Budgetary Slack*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

5. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Reliability Statistics

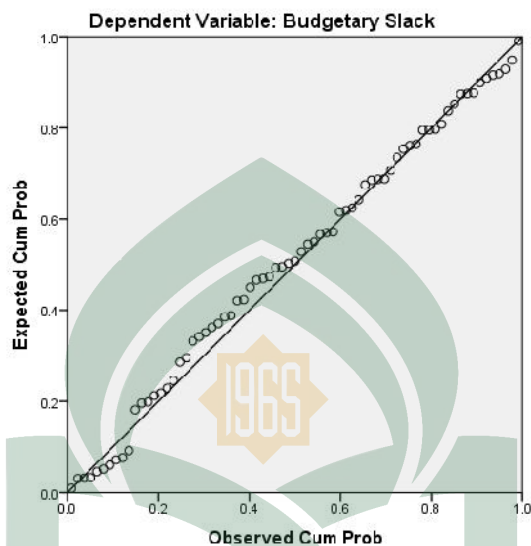
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	20

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.68997914
	Absolute	.060
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961

a. Test distribution is Normal.

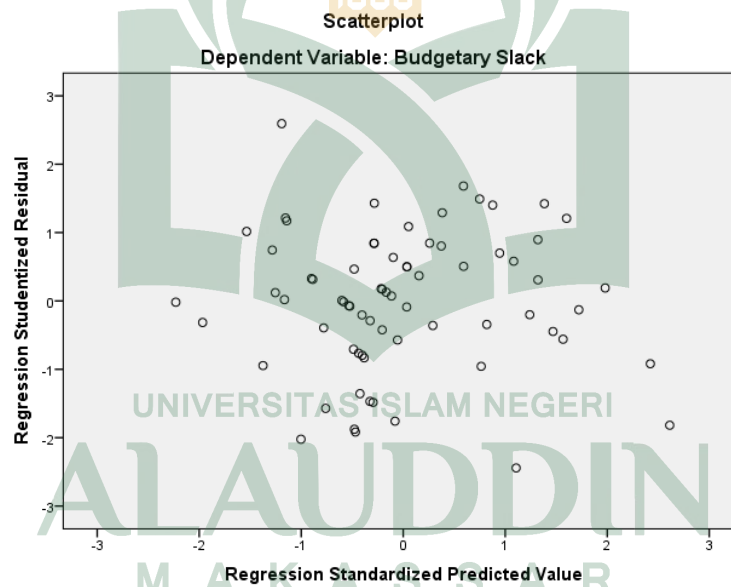
b. Calculated from data.

B. Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Self Esteem	.415
	Locus of Control	.882
	Organizational Commitment	.389
	Organizational Citizenship Behavior	.948
		1.055

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

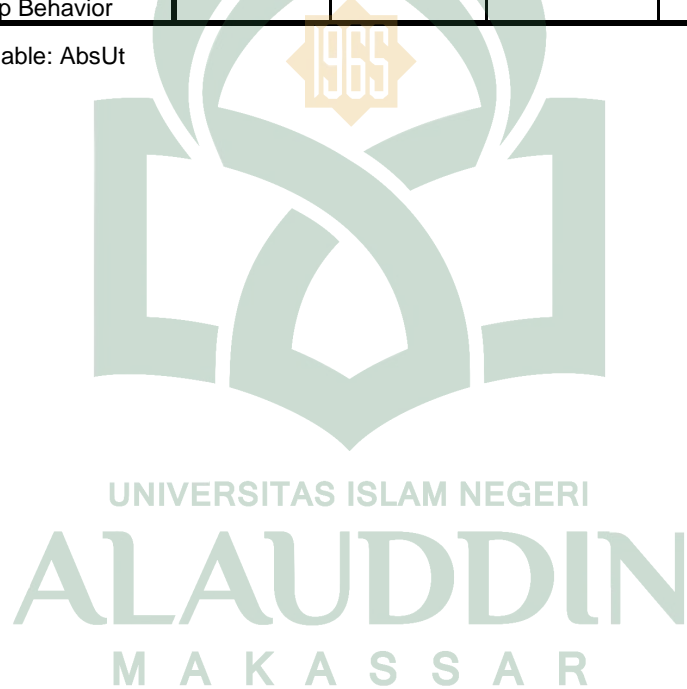
C. Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.548	1.931		.284	.777
Self Esteem	.005	.047	.022	.116	.908
Locus of Control	.052	.063	.107	.826	.412
Organizational Commitment	-.040	.045	-.172	-.885	.379
Organizational Citizenship Behavior	.013	.018	.089	.714	.477

a. Dependent Variable: AbsUt



LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.483	1.78534

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Locus of Control, Self Esteem

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.935	3	72.645	22.791	.000 ^b
Residual	213.558	67	3.187		
Total	431.493	70			

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Locus of Control, Self Esteem

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.898	2.451		15.869	.000
	Self Esteem	-.215	.079	-.361	-2.713	.008
	Locus of Control	-.218	.106	-.188	-2.058	.043
	Organizational Commitment	-.169	.075	-.304	-2.246	.028

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

B. Analisis Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.524	1.71252

a. Predictors: (Constant), X3_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Organizational Citizenship Behavior, Zscore: Self Esteem, X2_M, X1_M, Zscore: Organizational Commitment

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.731	7	35.247	12.019	.000 ^b
Residual	184.762	63	2.933		
Total	431.493	70			

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

b. Predictors: (Constant), X3_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Organizational Citizenship Behavior, Zscore: Self Esteem, X2_M, X1_M, Zscore: Organizational Commitment

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.566	.386		50.680	.000
Zscore: Self Esteem	-.809	.328	-.326	-2.467	.016
Zscore: Locus of Control	-.547	.222	-.220	-2.464	.016
Zscore: Organizational Commitment	-.862	.340	-.347	-2.533	.014
Zscore: Organizational Citizenship Behavior	.566	.217	.228	2.612	.011
X1_M	.831	.396	.260	2.096	.040
X2_M	-.072	.271	-.025	-.264	.793
X3_M	-.292	.374	-.094	-.781	.438

a. Dependent Variable: Budgetary Slack

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

26	0.000
27	0.000
28	0.000
29	0.000
30	0.000
40	0.000
60	0.000
80	0.000
100	0.000
1000	0.000
Z	0.000
	0%

1

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4975	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

t-tab1e.xls 7/14/2007

1

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 8 NILAI T TABEL

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002
df										
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.385	4.032	5.893
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.988	3.499	4.785
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.898	3.355	4.501
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.784	3.169	4.144
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.982	2.330	2.581	3.098
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%
	Confidence Level									

LAMPIRAN 9 SK PEMBIMBING



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR NOMOR : 664 TAHUN 2017

TENTANG

PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA JURUSAN Akuntansi FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama **Wilda Ramadhani**, NIM: **10800113110** tertanggal **31 Maret 2017** untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: **"Pengaruh Self Esteem, Locus Of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Moderating ? Studi Kasus pada SKPD Kabupaten Bulukumba"**
- Merimbang : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas
b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk disertai tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No 85 Tahun 2013 Jo tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Pertama : Mengangkat/ Menunjuk saudara :
1. **Jamaluddin M., SE., M.Si.**, Sebagai Pembimbing Pertama.
2. **Puspita Hardianti Anwar, SE., MA.**, Sebagai Pembimbing Kedua.
- Kedua : Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : **Samata-Gowa**
Pada tanggal : **05 April 2017**
Dekan

9 Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

terlampir:

1. Rekor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Naskah Juruusan dan surat keputusan ini
3. Naskah

LAMPIRAN 10

SK PENGUJI KOMPREHENSIF


ALAUDDIN
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 1476 TAHUN 2017
TENTANG
PANITIA DAN TIM PENGUJI KOMPREHENSIF
JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Membaca : Surat permohonan Ujian Komprehensif Wilda Ramdhanl : NIM: 10800113110

Menimbang : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian komprehensif perlu dibentuk Panitia dan Tim Penguji

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI. No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Membentuk Panitia dan Tim Penguji Komprehensif, Jurusan **AKUNTANSI** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi:

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Sekretaris	: Sukmawati, S.Ag.
Penguji Dirasah Islamiyah	: Dr. Syaharuddin, M.Si.
Penguji Akuntansi Keuangan	: Sumartin, SE., M.Ak.
Penguji Auditing	: Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, SE., M.Si., Ak.
Pelaksana	: Amidar Hamid, SE.

2. Panitia bertugas melaksanakan ujian

3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

4. Panitia dianggap bubar setelah menyelesaikan tugasnya.

5. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 03 Oktober 2017

Dekan
Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Pang Dekan dalam Lingkup UIN Alauddin Makassar di Makassar
3. Arsip

LAMPIRAN 11 SK UJIAN HASIL



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 0193 TAHUN 2018

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
A.n.Wilda Ramadhani, NIM : 10800113110
JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Membaca	: Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama : Wilda Ramadhani, NIM : 10800113110, tertanggal 05 Februari 2018 untuk melaksanakan seminar hasil.
Menimbang	: Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar draft/hasil, perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi
Meringkat	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010; 4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama; 6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No. 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar; 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan AKUNTANSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi : <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Ketua</td> <td>: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.</td> </tr> <tr> <td>Sekretaris</td> <td>: Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.</td> </tr> <tr> <td>Pembimbing I</td> <td>: Jamaluddin M., SE., M.Si.</td> </tr> <tr> <td>Pembimbing II</td> <td>: Puspita hardianti Anwar, SE., M.si., Ak.</td> </tr> <tr> <td>Penguji I</td> <td>: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.</td> </tr> <tr> <td>Penguji II</td> <td>: Ismawati, SE., M.Si.</td> </tr> <tr> <td>Pelaksana</td> <td>: Kurniati Syukur, S.Ag.</td> </tr> </table> 2. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi 3. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya 	Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.	Sekretaris	: Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.	Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si.	Pembimbing II	: Puspita hardianti Anwar, SE., M.si., Ak.	Penguji I	: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.	Penguji II	: Ismawati, SE., M.Si.	Pelaksana	: Kurniati Syukur, S.Ag.
Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.														
Sekretaris	: Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.														
Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si.														
Pembimbing II	: Puspita hardianti Anwar, SE., M.si., Ak.														
Penguji I	: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.														
Penguji II	: Ismawati, SE., M.Si.														
Pelaksana	: Kurniati Syukur, S.Ag.														

Kedua : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
pada tanggal : 06 Februari 2018
Dekan,



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Tersusun

1. Rector UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Para Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Arsip

LAMPIRAN 13

PERSETUJUAN PEMBIMBING SEMINAR PROPOSAL



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
 Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romang polong – Gowa . ■ 424835, Fax 424836

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan proposal skripsi saudara **WILDA RAMADHANI 10800113110**, Mahasiswi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal skripsi yang bersangkutan dengan Judul, "*Pengaruh Self Esteem, Locus of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada SKPD Kabupaten Bulukumba)*", memandang bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke seminar proposal.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 10-08..... 2017

Pembimbing I

Jamaluddin M.
Jamaluddin M. SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Pembimbing II

Puspita H. Anwar.
Puspita H. Anwar., SE., Ak., CA., M.Si., CPAI

M A K A S S A R

LAMPIRAN 14

PERSETUJUAN PEMBIMBING UJIAN HASIL



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
 Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa . ■ 424835, Fax 424836

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **WILDA RAMADHANI NIM: 10800113110**, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan Judul, "Pengaruh *Self Esteem*, *Locus of Control* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Budgetary Slack* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)" memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke seminar hasil.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, Januari 2018

Pembimbing I














Pembimbing II


Jamaluddin M. SE., M.Si
 NIP. 19720611 200801 1 013


Puspita H. Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI

M A K A S S A R

LAMPIRAN 15
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI UJIAN MUNAQASYAH

	<p>KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Kampus I : Jl. Sit. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923 Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400</p>												
<p><u>PERSETUJUAN PENGUJI DAN PEMBIMBING</u></p>													
<p>Penguji Penulisan skripsi Saudari Wilda Ramadhani, NIM: 10800113110, mahasiswa Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul, <i>"Pengaruh Self Esteem, Locus of Control Dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba"</i>, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan pada ujian MUNAQASYAH.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">Samata-Gowa, Februari 2018</p> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">Dewan Penguji Dan Pembimbing</p> <table border="0" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">Penguji I</td> <td style="width: 40%;">: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td>Penguji II</td> <td>: Ismawati, SE., M.Si.</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td>Pembimbing I</td> <td>: Jamaluddin M., SE., M.Si</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td>Pembimbing II</td> <td>: Puspita H. Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> </table>		Penguji I	: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.	()	Penguji II	: Ismawati, SE., M.Si.	()	Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si	()	Pembimbing II	: Puspita H. Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI	()
Penguji I	: Mustakim Muchlis, SE., M.Si.	()											
Penguji II	: Ismawati, SE., M.Si.	()											
Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si	()											
Pembimbing II	: Puspita H. Anwar, SE., Ak., CA., M.Si., CPAI	()											

LAMPIRAN 16

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romang polong – Gowa . ■ 424835, Fax424836

Nomor : *5286* / EB.01/TP.00.9/2017 Samata, *19*... September 2017
Lampiran : -
Hal : Undangan Seminar Proposal
A.n. Wilda Ramadhani/10800113110

Kepada Yth

1. Jamaluddin M, SE., M. Si
2. Puspita H Anwar., SE., AK., CA., M. Si., CPAI

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr - Wb

Bersama ini kami mengundang bapak, untuk menghadiri seminar dan melaksanakan serta bertindak selaku pembimbing pada seminar proposal, yang insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : Rabu / 20 September 2017
Jam : 08.00 – 12.00 (Wita)
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Budgetary Slack* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba)
Tempat : Ruang Seminar (Lt. 207)

Atas segala perhatian dan kehadirannya kami ucapkan terima kasih.


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Wassalam
Dekan, *en*
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.
NIP. 195810221987031002

Catatan :
1. SK Pembimbing Draft Skripsi Terlampir
2. Pembimbing diharapkan hadir

LAMPIRAN 17

UNDANGAN UJIAN HASIL



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I - Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II - Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221409

Nomor : **617** /EB.1/PP.00.9/02/2018
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : Undangan Semlnar Hasil

Samata, **7** Februari 2018

Kepada Yth
Bapak/Ibu Pengujian dan Pembimbing
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

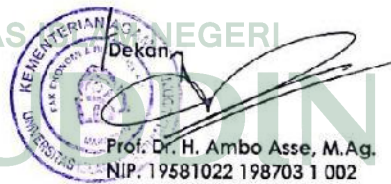
Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Wilda Ramadhani
NIM : 10830113110
Jurusan : AKUNTANSI
Judul Skripsi : Pengaruh Self Esteem, Locus Of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Moderating [Studi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba]

Yang insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 13 Februari 2018
Waktu : 09.00 - 16.00 WITA
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Dekan
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

LAMPIRAN 20

SURAT PERMOHONAN IZIN MENELITI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : *523*/EB.U/P.00.9/2017
Lamp : -
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Samata, *28* September 2017

Kepada,

Yth. Kepala UPT P2T BKPM
Prov. Sulawesi Selatan
Di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Wilda Ramadhani**
NIM : 10800113110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok M 22, Moncongloe Bulu, Maros

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya “Pengaruh Self Estem, Locus of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)”

Dengan Dosen pembimbing:

1. Jamaluddin M, SE., M.Si.
2. Puspita Hardianti Anwar, SE., M.Si., Ak., CA., CPAI

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bulukumba.

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam
Dekan

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14432/S.01P/P2T/10/2017
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Bupati Bulukumba

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 5229EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 28 September 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **WILDA RAMADHANI**
 Nomor Pokok : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH SELF ESTEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **02 Oktober s/d 30 Desember 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 02 Oktober 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
 2. Peringgal.

SIMAP PTSP 02-10-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://p2tbkpm.d.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
 Makassar 90222



LAMPIRAN 21
SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
(BALITBANGDA)**

Alamat : Jalan Durian Nomor 2 Bulukumba, Telp. (0413) 81102 Kode Pos 92511

Bulukumba, 5 Oktober 2017

Nomor : 864/Balitbangda/X/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. 1. Sekretaris Daerah Kab. Bulukumba
2. Para Kepala OPD Lingkup Pemda
Kab. Bulukumba
di
Bulukumba

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Makassar, Nomor:14432/S.01P/P2T/10/2017 tanggal 2 Oktober 2017, perihal Permohonan Izin Penelitian, maka yang tersebut di bawah ini:

Nama : **WILDA RAMADHANI**
Nomor Stambul : 10800113110
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud melakukan penelitian/pengambilan data di Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penyelesaian Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) dengan judul **"PENGARUH SELF ESTEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA)"** yang akan berlangsung pada tanggal 5 Oktober sampai dengan 30 Desember 2017.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat;
3. Penelitian/pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Bulukumba;
5. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Badan,
Kabid. Sosial, Ekonomi & Pemerintahan



RAHMAT SYARIE, SE

Pembina

NID : 19640104 199312 1 002

Tembusan:

1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
3. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
 Alamat : Jl. Durian No. 2 Telp. (0413) dan 81102 Bulukumba 92511

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 48/Balitbangda/XII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **A. RAKHMAT SYARIF, SE.**
 Pangkat : Pembina
 NIP : 19640104 199312 1 002
 Jabatan : Kabid Sosial Ekonomi dan Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **WILDA RAMADHANI**
 STB/NIM : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok II 22 Moncongloe Bulu, Maros

Yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan kegiatan Penelitian dengan judul "**PENGARUH SELF ESTEEM LOCOS OF CONTROL DAN ORGANIZATINAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI MODERATING (STUDDI PADA SATUAN KERA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA)**" di Kabupaten Bulukumba pada tanggal 5 Oktober sampai dengan 10 Desember 2017, berdasarkan surat Keterangan dari SKPD yang terkait.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Bulukumba, 14 Desember 2017

Kabid Sosial Eknomi dan Pemerintahan



A. RAKHMAT SYARIF, SE
 Pangkat : Pembina
 NIP : 19640104 199312 1 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS KESEHATAN
Jl. Dr. Sutomo No. 2 Bulukumba Telpn (0413) 81080

Bulukumba, 11 Oktober 2017

Nomor : 1227/07-04/1.1/X/2017
Lampiran : 1 (satu)
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. 1. Kepala Bidang Lingkup Dinkes
2. Kepala Subag Keuangan
3. Kepala Subag Program dan Pelaporan
Di-

Tempat

Menindaklanjuti Surat Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BALITBANGDA) Kabupaten Bulukumba, Nomor 864/Balitbangda/X/2017 tanggal 5 Oktober 2017 perihal Izin Penelitian, maka yang tersebut di bawah ini :

Nama : WILDA RAMADHANI
Nomor Stambuk: 10800113110
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa Gowa

Bermaksud melakukan penelitian / pengambilan data di Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penyelesaian Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) dengan Judul " PENGARUH SELF ESTEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA) " yang akan berlangsung pada tanggal 5 Oktober sampai dengan 30 Desember 2017.

Untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba dengan Jadwal pengambilan data yaitu Tanggal 12 Oktober 2017 s/d 31 Oktober 2017

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan kesediaannya untuk mengisi Kuesioner sekaligus menjadi responden dalam penelitian (Kuesioner Terlampir)

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

ALA UDDIN
M A K A



Dr. H. Abd. Gaffar, M.Epid.
Bupati Pembina Utama Muda
NIP. 195809021986031012



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA**

*Jl. Lanku Iq. Pasewang No. 31 (0413) 83700 Fax: (0413) 83700
E-mail : dsbupatbulukumba@gmail.com, website: www.Bulukumbatourism.com*

Bulukumba, 23 Oktober 2017

Nomor : 070 / 293 / Dispar.I/X/2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. WILDA RAMADANI
Di-
Tempat

Berdasarkan Surat dari Badan Penelitian Pengembangan Daerah Nomor : 854/BALITBANGDA/ X/2017, Tanggal 5 Oktober 2017, Perihal : Izin Penelitian, maka pada prinsipnya kami memberikan persetujuan kepada Saudara untuk melakukan penelitian dan pengambilan data pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) dengan judul " PENGARUH SELF SISTEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA)" yang berlangsung pada Tanggal 5 Oktober sampai dengan 30 Desember 2017.

Sehubungan dengan hal diatas maka yang bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan tersebut memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat-istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat ;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat;
3. Penelitian/pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data seerta menyerahkan 1 (satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Bulukumba;
5. Surat Izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut diatas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian /pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian disampaikan kepada Saudara untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

M A K A S S A R

KEPALA DINAS

MUH ALI SALENG, SH, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19681231 199403 1 051

Tembusan :

1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai Laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar
3. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PERHUBUNGAN
 Jl. Kusuma Bangsa No. 9 tlp. (0413) 81126 Bulukumba

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 64 / DISHUB / XII / 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUBHAN A. AMIER, S.Sos
 NIP : 19660305 198611 1 002
 Pangkat / Gol : Pembina Tk. I IV/b
 Jabatan : Sekretaris Dinas Perhubungan Kab. Bulukumba

Berdasarkan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BALITBANGDA) Nomor : 864/Balitbangda/ X/2017 tanggal 05 Oktober 2017, maka yang tersebut di bawah ini :

Nama : WILDA RAMADHANI
 Nomor Stambuk : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No.36 Samata, Sungguminasa – Gowa

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa benar telah melakukan Penelitian Pada Dinas Perhubungan Kab. Bulukumba dalam rangka Penyelesaian Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) dengan Judul “ PENGARUH SELF ESTEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA)” yang berlangsung pada tanggal 05 Oktober s/d 20 November 2017.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bulukumba, 12 Desember 2017



SUBHAN A. AMIER, S.Sos
 Pangkat Pembina Tk I
 : 19660305 198611 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

Alamat : Jl. DR.Sam Ratulangi No.1 Telp. (0413) 81004 Bulukumba

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 270/PUTR-BLK/XII/2017

Berdasarkan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bulukumba (Balitbangda) Nomor : 84/Balitbangda/X/2017 Tanggal 2017 Perihal: Izin Penelitian, maka yang tersebut di bawah ini :

Nama : Wilda Ramadhani
 Nomor Pokok : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok H 22 Moncongloe
 Bulu, Maros

Benar bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian/Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dalam rangka Penyelesaian tugas akhir/penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Self Esteem Locus Of Control dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)**"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk diberikan kepada mahasiswi yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,

Bulukumba, 12 Desember 2017

An. Kepala Dinas
 Sekretaris PUTR
 U6. Kantor Umum dan Kepegawaian

Eka Ardiyan Sambaradja, S.Sos
 Pangkat : Penata Muda Tk. I / III/b
 NIP. 19940115 201001 1 006

UNIVERSITAS ALAUDDIN
 MAKASSAR



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PERUMAHAN PERMUKIMAN DAN PERUMAHAN
Jalan K.H. Muchtar Lutfi No. 1 Telp (0413) 81003 Bulukumba

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor 478/DP3/XII/2017

Berdasarkan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bulukumba (Balitbangda) Nomor : 864/Balitbangda/X/2017 Perihal izin penelitian, maka yang tersebut di bawah ini:

Nama : Wilda Ramadhani
 Nomor Pokok : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok H 22 Moncongloe Bulu, Maros

Benar bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian/pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dalam rangka penyelesaian tugas akhir/penyusunan skripsi dengan Judul "Pengaruh Self Esteem Locus Of Control dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diberikan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk dapat dipertimbangkan sebagai mestinya.

Bulukumba, 13 Desember 2017

An. Kasubag Keuangan


Hi. Irma Syamsuddin, SS, MM

Pangkat : Pembina (IV/a)

Nip : 19740415 199803 2 004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jl. Kenari No.13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor 254/DPMPTSP/XII/2017

Berdasarkan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bulukumba (Balitbangda) Nomor : 864/Balitbangda/X/2017 Perihal izin penelitian, maka yang tersebut di bawah ini:

Nama : Wilda Ramadhani
 NIM : 10800113110
 Jurusan : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok H22 Moncongloe Bulu, Maros

Benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian/pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dalam rangka penyelesaian tugas akhir/penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Self Esteem, Locus of Control dan Organizational Commitment Terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diberikan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 14 Desember 2017

An. Kepala Dinas
 Kasubag Umum dan Kepegawaian

Sukirti, S.Pd.

NIP. 19671114 198903 2 004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN**

Jalan Teratai No. 13 Telp. (0413) 81228 Bulukumba 92512

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 752/Disnakes-XII/2017

Berdasarkan Surat dari Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Nomor : 864/BALITBANGDA/X/2017 Tanggal 5 Oktober 2017 Perihal : Izin Penelitian maka dengan ini :

Menerangkan bahwa :

Nama : **WILDA RAMADHANI**
 Stambuk : 10800113110
 Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
 Universitas : UIN Alauddin Makassar
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok H 22
 Moncongloe Bulu, Maros

Benar bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian/pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dalam rangka Penyelesaian tugas akhir/penyusunan skripsi dengan judul :

**“PENGARUH SELF ESTEEM LOCUS OF CONTROL DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI
VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA)”**

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Bulukumba, 12 Desember 2017

An. KEPALA DINAS,
Bagian Umum dan Kepegawaian



SAPPEWALI, S.Sos., M.Si

Pangkat : Penata Muda Tk. I

NIP. 19820107 200801 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA

DINAS PERIKANAN

Jln. Yos Sudarso (Kompleks Pasar Ikan) Tlp (0413) 81624 Bulukumba

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 403 / DP / XII / 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Perikanan Kab. Bulukumba menerangkan :

Nama : WILDA RAMADHANI
 NIM : 10800113110
 Jurusan : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Moncongloe Bulu Kab. Maros

Bahwa yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan penelitian/pengambilan data di Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba dengan judul **PENGARUH SELF ESTEEM, LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP BUDGETARY SLACK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA).**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seagaimana mestinya.

Bulukumba, 12 Desember 2017

Kepala Dinas,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR
 Drs. ALFIAN A. MALLIHUNGAN, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk. I
 NIP. 19741029-199303 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Telp. (0413) 81002 Bulukumba

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 44 /BPD/XII/2017

Berdasarkan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bulukumba (Balitbangda) Nomor 864/Balitbangda/X/2017 tanggal tahun 2017 perihal izin penelitian, maka yang tersebut dibawah ini

Nama : Wilda Ramadhani
 Nomor Pokok : 10800113110
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : BTN Bumi Salam Sejahtera 2 Blok H 22
 Moncongloe Bulu, Maros

Benar bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian/ pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dalam rangka penyelesaian tugas akhir/ penyusunan skripsi dengan judul ***"Pengaruh Self Esteem Locus Of Control dan Organizational citizenship Behavior sebagai Variabel Moderating Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba"***

Demikian surat keterangan ini di buat untuk diberikan kepada mahasiswi yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 12 Desember 2017

An. Pjt. KEPALA BADAN
 SEKRETARIS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
 Pdt. NASARUDDIN
 Pangkat : Pembina Tk.1
 Nip : 19601109 198903 1 007

M A K A S S A R

LAMPIRAN 22 BERITA ACARA UJIAN HASIL

BERITA ACARA UJIAN HASIL PROGRAM STRATA SATU JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Pada hari ini Selasa Tanggal 13 Februari Tahun 2018 Jam 09.00 - 16.00 WITA Panitia Ujian (SK Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor 1866 Tahun 2018) telah melaksanakan Ujian Hasil untuk memenuhi sebagian syarat Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar atas mahasiswa:

Nama : Wilda Ramadhani
NIM : 10800113110
Jurusan : AKUNTANSI

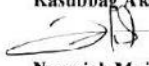
Judul Skripsi yang di Ujikan : Pengaruh Self Esteem, Locus Of Control dan Organizational Commitment terhadap Budgetary Slack dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba)

PANITIA UJIAN HASIL

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.	Ketua	1. 
2	Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3	Mustakim Muchlis, SE., M.Si.	Penguji I	3. 
4	Ismawati, SE., M.Si.	Penguji II	4. 
5	Jamaluddin M., SE., M.Si.	Pembimbing I	5. 
6	Puspita Hardianti Anwar, SE., M.si., Ak. CA, CPA	Pembimbing II	6. 
7	Muhammad Irfan	Pelaksana	7. 

Samata - Gowa, 22 Feb 2018

An. Dekan
Kasubbag Akademik


Nurmiah Muin, S.IP., M.M.
NIP. 19660525 199403 2 004

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama **Wilda Ramadhani** yang akrab disapa Wilda. Lahir pada tanggal 25 Februari di Bulukumba, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak sulung, buah hati dari pasangan suami istri Darwis dan Misbah. Penulis memulai pendidikan di TK Al-Amanat pada tahun 2000 dan melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 3 Kasimpureng pada tahun 2001. Penulis tamat sekolah dasar pada tahun 2007 dan melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Bulukumba hingga tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Bulukumba hingga tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis kembali melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi dan menyelesaikan studi pada tahun 2018. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam UKM Taekwondo UIN Alauddin Makassar dan sempat menjabat sebagai Koordinator Divisi Dana dan Usaha Periode 2016.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R